

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

La negociación colectiva en el sector agrario

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^º 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*

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

	<u>Pág.</u>
12. Control horario	372
13. Permisos retribuidos	373
14. Licencias sin sueldo.....	379
15. Vacaciones	381
16. Excedencias	386
17. Conciliación de la vida laboral y familiar: un apartado prácticamente ausente en la negociación colectiva.....	388
18. Violencia de género	390
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. <i>David Lantarón Barquín</i>	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. <i>Patricia Prieto Padín</i>	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 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**

Natalia Ordóñez Pascua
Profa. Contratada Doctora
Área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

**1. CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA EN
UN CONTEXTO TECNOLÓGICO**

Los profundos cambios en los que se encuentra inmerso el mundo — y el del trabajo de manera particular— suponen una continua transformación y nuevos desafíos que requieren de respuestas ágiles capaces de dar satisfacción a unas transiciones en el ámbito del empleo en un marco de también nuevos escenarios productivos y cuyas consecuencias tienen claro reflejo en las condiciones laborales. Constituye uno de los grandes retos tanto en el ámbito educativo como en el social, el productivo y el del empleo cuando lo que se trata es de construir un nuevo modelo sustentado en la sociedad del conocimiento. Esta constante aparición de nuevas tecnologías y la digitalización obligan a una dinamización de procesos que precisan de manera ineludible de una adaptación continua, dibujando un escenario donde adquiere un papel nuclear la formación —individual y colectiva— lo largo de toda la vida en orden a conseguir la adaptación de las competencias de los profesionales.

La evidente e imparable automatización y robotización de procesos del trabajo y la interconexión entre unidades productivas, dibujan un escenario de redes de producción digitales marcado por cuatro elementos básicos: «automatización, acceso digital al cliente, conectividad e información digital»¹²⁵⁹. Sin embargo, esta transformación no sólo afecta al aspecto puramente tecno-

¹²⁵⁹ BLANCO MUÑOZ, M.: «Incertidumbres, amenazas y oportunidades de la industria 4.0», Trabajo Sindical, núm. 125, 2017, pág. 14.

lógico, sino también al humano, siendo preciso tener en cuenta que la formación y cualificación se enfrenta a dos retos: el primero, radica en la necesidad de «recualificar» a los trabajadores de las empresas, especialmente aquellos con más experiencia, pero ajenos en muchos casos a las novedades tecnológicas, ya que de no hacerlo podrían ser excluidos de los nuevos modelos de mercado de trabajo; el segundo, viene referido al fomento de una «vocación tecnológica» y consiguiente formación entre los potenciales trabajadores para hacer frente a esta nueva realidad, desde la educación obligatoria hasta los niveles más altos de cualificación, como son la Formación Profesional y la Universidad. El factor humano no puede ser eliminado por cuanto es el hombre el capaz de aportar habilidades como la creatividad, el pensamiento crítico, el trabajo en grupo y ostenta la capacidad de adaptarse a entornos diversos; sin embargo, en el momento actual, hacer esta realidad posible pasa por una formación y cualificación constante.

Actualmente y ante esta constante revolución tecnológica¹²⁶⁰ —para algunos de naturaleza disruptiva¹²⁶¹— sustentada en la llamada industria 4.0 e inmersa en un contexto de grandes transformaciones económicas y sociales, es preciso valorar la existencia de otros factores con influencia decisiva en la formación de un nuevo orden mundial, como el referido al envejecimiento de la población en los países de la OCDE y en los emergentes con la repercusión que tiene en la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social —al reducir la relación activos cotizantes y pasivos receptores de prestaciones— y la modificación en las demandas de bienes y servicios a nivel mundial; el cambio en los procesos productivos marcados por un aumento de fragmentación de los mismos; y, el cambio técnico de gran magnitud que, precisamente, tilda a esta revolución de «científica y tecnológica». En suma, esta Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por los fenómenos de la digitalización y la robotización de la economía, supone la existencia de una férrea conexión entre el mundo físico y el digital que permite una constante interrelación entre dispositivos y sistemas para crear una industria inteligente, logrando nuevos productos, procesos y modelos de negocio¹²⁶².

Todo ello justifica la importancia que desde el ámbito europeo —y también el nacional— se otorga a conseguir la capacitación digital de la ciudadanía como factor clave para aprovechar al máximo las ventajas y oportunidades que los entornos tecnológicos ofrecen, en tanto el uso de herramientas digitales causa, indudablemente, un gran impacto en el crecimiento y

¹²⁶⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: «Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?», en AA.VV.: El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Vol. II, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pág. 403.

¹²⁶¹ MERCADER UGUINA, J.R.: «El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital», Revista de Información Laboral, núm. 11, 2018, pág. 17-33.

¹²⁶² GÓMEZ SALADO, M.A.: La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XX, Navarra (Aranzadi), 2021, pág. 44.

desarrollo económico, en la actividad laboral, en materia de responsabilidad social corporativa o en la inclusión social, lo que redonda en un escenario de bienestar general.

Los impactos de los cambios tecnológicos en el mercado de trabajo y la confrontación entre el imparable avance digital y el desempleo¹²⁶³ han sido una constante desde hace décadas particularmente en los países industrializados debido a un proceso continuo que muestra sus efectos en los diferentes sectores de la economía. Un primer efecto es la transformación de los puestos de trabajo; buena muestra de ello es que tanto en las empresas privadas como en las administraciones públicas es difícil encontrar tareas que no se encuentren apoyo o complemento en la tecnología, proceso de transformación de los puestos de trabajo que requiere la formación en consonancia de las personas que los desempeñan¹²⁶⁴. La formación y capacitación en tecnologías no debe ser abordada como un desafío individual —en la medida en que ello permite la mejora de la empleabilidad o carrera profesional de la persona trabajadora— sino como un desafío colectivo —dado que el éxito del proceso de transformación digital de las organizaciones exige contar con el personal capacitado tecnológicamente para ello—¹²⁶⁵.

Un panorama distinto es el constatado a nivel ocupacional en puestos de trabajo altamente automatizados y que de manera más habitual llevan a cabo aquellos que ostentan un bajo nivel de educación en los cuales el impacto de la tecnología es mayor llevando aparejado un descenso de demanda en sectores altamente mecanizados¹²⁶⁶; así, las tasas de empleabilidad óptimas vendrían dadas por la capacidad de adaptación del talento —como recurso estratégico— al nuevo contexto y necesidades del mercado.

La cualificación profesional —entendida en los términos de la derogada Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional establecida— como conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas a través de diferentes vías formativas o experiencia laboral, cobra un valor superior en el contexto tecnológico en el que estamos inmersos. Pese al avance que la norma de 2002 supuso en la regulación de esta materia, el establecimiento de dos vías diferentes constituidas por la formación profesional del sistema educativo —con sus correspondientes ciclos formativos— y la formación profesional para el empleo —a través de los certificados de profesionalidad— no logran dar satisfacción a las necesidades y al modelo que la nueva economía requiere, estableciendo gran-

¹²⁶³ GOERLICH PESET, J.M.: «¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo», *Gaceta Sindical*, núm. 27, 2016, pág. 177.

¹²⁶⁴ BERGER, T., Y FREY, C. B.: «Transformación estructural en la OCDE: digitalización, desindustrialización y el futuro del trabajo», *Documentos de trabajo sobre asuntos sociales, empleo y migración de la OCDE*, núm. 193, París (Publicaciones de la OCDE), 2016, pág. 30.

¹²⁶⁵ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Empleo tecnológico y teletrabajo en el empleo público», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm.4, 2021, pág.94.

¹²⁶⁶ DURÁN BERNARDINO, M.: «Digitalización y Empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género», *Revista de Estudios Jurídicos (UJAEN)*, núm. 21, 2021, pág. 25.

des limitaciones en la cualificación y recualificación profesional; de ahí que el principal objetivo de la nueva norma sea «regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo»¹²⁶⁷.

La elaboración de Acuerdos entre las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales han tenido un papel esencial en la configuración de la formación profesional informando el ordenamiento jurídico y ostentando un papel importante a la hora de elaborar el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, ya que deberán ser consultados para la elaboración, desarrollo y modificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y del Catálogo Modular de Formación Profesional, ostentando competencias en cuanto a iniciativas en materia de formación; posibilidad de elaborar programas de acciones formativas concretas; fijar las reglas para extender la formación profesional al resto de la población y a lo largo de toda la vida; o implementar mecanismos para que sea posible el reconocimiento de las cualificaciones profesionales —fundamentalmente a través de la adquisición de competencias por la experiencia profesional—.

Así las cosas, el contenido convencional en esta importante materia encuentra anclaje en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua¹²⁶⁸ —firmados por las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios— desarrollados en el contexto del diálogo social.

El escenario dibujado otorga al sector empresarial un papel fundamental en la modernización del sistema de formación profesional ya que la empresa es la que desde un momento temprano es capaz de identificar nuevos perfiles, colaborar en las nuevas formaciones y en el desarrollo de las enseñanzas mediante la formación en centros de trabajo y la modalidad dual.

En la línea señalada, instaurar un adecuado sistema de formación continua, requiere del consenso y la participación de todos los agentes implicados creando sinergias con los interlocutores sociales, empresa y sindicatos,

¹²⁶⁷ Art. 1.2., Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (deroga la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional [Disp. derogatoria única]).

¹²⁶⁸ Fundamentalmente por cuanto aquí importa, Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario (BOE núm. 191, 23/07/2001) en desarrollo del III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua (BOE núm. 40,15/02/2001). Este Acuerdo es de aplicación directa en los ámbitos territorial y funcional que lo delimitan evitando así la necesidad de su inclusión en el contenido de los concretos convenios colectivos del sector y al ser de eficacia personal general sus cláusulas obligan a la totalidad de las organizaciones sindicales agrarias, profesionales agrarias, las asociaciones profesionales y cualquier otra empresa que se encuentre incluida en su ámbito funcional y solicite planes y/o proyectos en materia de formación continua.

organizaciones no gubernamentales, administraciones educativas y laborales, profesorado y estudiantes de formación profesional, y donde la colaboración entre las entidades públicas y privadas constituye un principio básico de las políticas públicas en esta materia. Esta colaboración es indispensable para el logro del fomento de una formación sostenida en el tiempo en cualquier sector productivo —incluido el agrario—¹²⁶⁹, más aún en un contexto de continuos cambios; se trataría de la adquisición de conocimientos orientados hacia la obtención de las cualificaciones requeridas, entendido como cualquier tipo de formación realizada después de la formación inicial y de la incorporación a la vida activa, dentro o fuera del sistema educativo cuyo propósito es permitir a la persona adquirir, ampliar o actualizar sus conocimientos o competencias de cara a una adaptación, promoción profesional o reconversión de su itinerario de desarrollo personal o profesional, estando, por tanto, indisolublemente ligada al proceso de aprendizaje en el itinerario formativo de cada persona, después de la formación inicial y de la incorporación a la vida laboral activa¹²⁷⁰.

Por su parte, la preocupación por mejorar la capacitación profesional en el sector del campo ha supuesto la intervención de las Administraciones públicas para tratar de profesionalizar en mayor medida a estos trabajadores apoyando económicamente iniciativas y actividades orientadas a mejorar la formación ocupacional (o no reglada), como las medidas específicas destinadas al fomento de la formación profesional agraria incorporadas en los Planes de Desarrollo Rural. Por su parte, la inclusión en el contenido de la negociación colectiva de la materia formativa en este ámbito productivo debe ser percibida como una vía de mejora de la competitividad y de ahí la importancia de que esta cuestión sea contemplada por la vía convencional. Es preciso tener en cuenta que la formación facilita tanto a la empresa como a las trabajadoras y trabajadores una necesaria adaptación a los nuevos escenarios que haga posible afrontar el reto tecnológico; buena muestra de la importancia adquirida en la mejora de la formación agraria son las acciones de formación continua e intensiva destinada a agricultores o ganaderos ya instalados, sino que también la ofertada a cuantos tienen el proyecto de incorporarse a la actividad agraria.

¹²⁶⁹ La mejora de la capacitación y cualificación profesional de los distintos actores de este sector resulta necesaria para poder adaptarse a un mercado cada vez más cambiante; debe incluirse la formación profesional de los agricultores como elemento indispensable no solo en materia de conocimiento técnico-productivo, sino también en gestión empresarial y comercial.

¹²⁷⁰ Art. 2.10. LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. En este sentido se manifiesta también el art. 56 del CC del Campo (BOCAM, núm. 12, 29/01/2018) respecto a la inclusión de la formación en la empresa tanto a través de las modalidades convencionalmente previstas y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, y dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador. Para llevar a cabo esta tarea prevé la creación de una Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua del sector del campo.

Con todo lo expuesto, la importancia otorgada a la cualificación profesional y formación continua no pueden ser materias ajenas en ningún caso a la negociación colectiva por tratarse de cuestiones de gran trascendencia para el futuro del sector¹²⁷¹ y encuentran reflejo en diversos Convenios —cada vez son más lo que incluyen referencia expresa a la formación en su articulado— si bien su tratamiento es dispar en extensión y profundidad en función del ámbito y su objeto de regulación. Pese a la insistencia del sector sobre lo esencial de la formación, los textos convencionales ofrecen escasas medidas de carácter propio ofreciendo una regulación dispar. Algunos textos cuentan con insuficientes medidas formativas propias o de escasa importancia sobre la cualificación profesional de los trabajadores o la formación permanente estableciendo una mención o su adhesión o remisión en esta materia en el Acuerdo Estatal de Formación Continua¹²⁷² siendo la empresa la responsable de poner a disposición del trabajador los medios para poder realizar dicha Formación Profesional¹²⁷³, y otros que limitan el acceso a la formación únicamente a cuantos están en activo¹²⁷⁴. En otros casos, se deja esta función en una Comisión Paritaria de Formación que sería responsable de llevar a cabo los procesos formativos o,

¹²⁷¹ En este sentido, explícito el texto del art. 34 del CC del Sector del Campo (BOP de Granada núm. 222, 22/11/2017) a cuyo tenor «Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores ocupados (cualquiera que sea su relación contractual o desocupados), acuerdan: 1.- Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación continua de los Sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios. 2.- Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación reglados y no reglados, creando itinerarios de ciclos formativos y contenidos didácticos para los mismos. 3.- Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores como empleadores de todos los programas formativos que se desarrollen. 4.- Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia y se prestara una especial atención a la programación»; en similares términos, el art. 36 del CC del Sector Agropecuario (BOP de Málaga núm. 240, 17/12/2020). La formación y cualificación profesional es prioritaria y esencial también en la Disposición final 5ª del CC del sector Industrias del Aceite y sus Derivados (BOP de Sevilla núm. 44, 22/02/2019).

¹²⁷² Con remisiones al Acuerdo Nacional de Formación continua, art. 23, CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BOPA núm. 6, 09/01/2018); 4ª norma supletoria del CC Viticultura Cádiz (BOPC, núm.21, 31/01/2019), art. 46, CC Campo (BOP de Cádiz, núm.186, 28/09/2020); CC del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid, (BOCM núm. 260, 01/11/2017); CC del Sector Agropecuario de Navarra (BON núm. 102, 04/05/2021); CC para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 5878, 16/06/2019); art. 43 del CC provincial de Industrias del Aceite y sus Derivados (BOP de Granada núm. 185, 27/09/2026) cuando establece la obligación de todas las empresas del sector de participar en al menos un curso al amparo del acuerdo nacional de formación continua o el que en su defecto los sustituya; art. 52 del CC Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 39, 26/02/2020) que desciende al contenido mínimo de los planes de formación. Con adhesión expresa al ANFC, art. 17 del CC del Campo para la Provincia de Toledo (BOP de Toledo núm. 220, 17/11/2021) que ensalzando la importancia de la formación profesional refiere su adhesión expresa al Acuerdo Nacional de Formación Continua o cláusula 17 del CC provincial de Aceites y Derivados de Toledo (BOP de Toledo núm. 123, 29/06/2018).

¹²⁷³ En este sentido el art. 37, CC del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid, (BOCM núm. 260, 01/11/2017).

¹²⁷⁴ Capítulo VII, art. 37, CC del Sector del Campo (BOCM núm. 260, 01/11/2017); art. 44, CC del Sector Agropecuarios de Navarra (BON, núm. 102, 04/05/2021).

incluso, atribuyendo esta competencia a la Comisión Paritaria del Convenio¹²⁷⁵.

En al ámbito estatal, la importancia de exigir unos conocimientos —por la vía de la formación «tradicional» o la de la experiencia— es materia de tratamiento de forma expresa en algunos convenios por la vía negativa por cuanto las referencias existentes son, precisamente, para cuantos carecen de conocimientos en la materia a través de las fórmulas contractuales regladas¹²⁷⁶. El tenor reflejado en otros textos desciende al establecimiento de categorías profesionales sustentadas en la cualificación relacionando los conocimientos exigidos con el objeto del trabajo a realizar¹²⁷⁷ o, simplemente refieren el establecimiento de un régimen de permisos retribuidos como media de favorecimiento de la formación de las trabajadoras y trabajadores y su cualificación profesional¹²⁷⁸.

La formación continua es un aspecto al que algunos convenios otorgan especial importancia destacando el papel formativo a la hora de minorar el alejamiento existente entre la formación profesional y las necesidades reales de mano de obra, además de hacerse eco de la falta de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de personas activas a las nuevas características de las tareas de las empresas del sector¹²⁷⁹. Los

¹²⁷⁵ Respecto a la creación de comisiones paritarias y comisiones mixtas de CC provincial del Sector de Almacenados, Exportación, Envasados, Almacén de destino de aceites, Comestibles y Estaciones de Descarga (BOP Barcelona, 17/09/2020); CC Agropecuario de Cataluña (DOGC núm. 7788, 15/01/2019), que prevé la creación de tres subcomisiones entre las que se encuentra la de formación; art. 20 del CC del Sector Industrias Pimentoneras (BORM núm. 63, 17/03/2021); CC Agrícola, Forestal y Pecuario (BORM núm. 54, 06/03/2018); o CC del Sector de Empaquetado de Plátanos de las Islas de Tenerife, Gomera y Hierro (BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 32, 14/03/2016).

¹²⁷⁶ Es el supuesto que en el ámbito nacional el CC para el sector de Actividades Forestales (BOE núm. 165, 11/07/2019) determina, y que establece como objeto del contrato para la formación y el aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, la formación práctica y teórica de la persona empleada contratada que, en todo caso, deberá carecer de la cualificación profesional requerida para concertar un contrato en prácticas, cumpliendo así con la finalidad de esta modalidad de contratación dirigida a la obtención por la experiencia de una cualificación profesional en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa. Es posible encontrar varias referencias a la cualificación profesional en el marco del contrato de formación en el art. 7 del CC del Sector de Industrias Pimentoneras (BORM núm. 63, 17/03/2021); art. 13 del CC del Campo (BOCAM núm. 12, 29/01/2018); art.34 del CC de la Madera de la provincia de Cuenca (BOPC núm. 130, 10/11/2021); art. 14 CC Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 39, 26/02/2020); arts. 43 y 44 del CC Agrícola de la Provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 202, 21/10/2020); art. 19 CC para el Sector Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP de Palencia núm. 54, 07/05/2021); o art. 9 CC Sociedad Cooperativa Andaluza Vinícola del Condado y Bodegas Privilegio del Condado S.L. (BOP Huelva núm. 167, 30/08/2019).

¹²⁷⁷ Anexo IV, CC de (BOE núm. 4, 04/01/2019), en el que se relaciona el sistema de clasificación profesional de aquellos que no ostentan ningún tipo de cualificación en el rango más bajo del sistema. En similar sentido, el art. 14 del CC para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos (BOR núm. 87, 22/07/2019); art. 6 E) del CC de Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate (BORM núm.49, 01/03/2017). Se trata esta materia en el ámbito de la contratación de aprendizaje y formativa.

¹²⁷⁸ Art. 64, CC de la empresa Regional del Campo (BOC núm. 205, 23/10/2018).

¹²⁷⁹ Anexo IV del CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE núm. 43, 19/02/2021). Establece, además, el acuerdo de un Plan de Formación Continua, con los objetivos

objetivos reseñados en materia formativa en la negociación colectiva pueden ser variados si bien dirigen sus esfuerzos a conseguir la formación de todos los trabajadores —en activo y en paro—, alcanzar a la de aquellos de menor edad o los que precisan de cierta especialización¹²⁸⁰.

En una línea de entender la formación continua de las trabajadoras y trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación y el desarrollo profesional, existen previsiones en cuanto a los derechos a una adecuada formación profesional orientada de manera prioritaria a facilitar la inserción en la vida profesional; conservar y perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector; y promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica¹²⁸¹, siendo conscientes

básicos de reciclaje de las personas en activo; facilitar el acceso de jóvenes parados, a través de estas acciones formativas, a una formación específica dentro del marco del Plan FIP y aquellas otras posibilidades que se vayan creando por las instituciones a las propias partes firmantes; y, la proposición de manera conjunta por las partes firmantes y las distintas administraciones de estrecha colaboración para lograr los objetivos anunciados.

¹²⁸⁰ En este sentido, el art. 63, CC de la empresa Regional del Campo (BOC núm. 205, 23/10/2018) acuerda la constitución de una Comisión Mixta que tendrá como misión el diseño de las actividades formativas dirigidas a todo tipo de trabajadores y, haciendo mención especial a aquellos menores de 25 años ya los trabajadores y/o agricultores en actividades de cultivo especializado y avances tecnológicos. Por su parte el art. 26 del CC del Empaquetado de Plátanos de la Isla de la Palma (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 52, 30/04/2021) exige cursos de formación específica sólo a cuantos realicen tareas en carretillas elevadoras.

¹²⁸¹ El CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 208, 27/10/2016) dedica todo el Capítulo XI al tratamiento de la Formación profesional (art. 63) configurando la formación continua como un derecho del trabajador, pero también como un deber por cuanto exige la asistencia a los cursos que se les impartan y a su adecuado aprovechamiento. En el sentido de impulsar y garantizar el derecho a la formación facilitando en la empresa el tiempo necesario para llevar a cabo acciones formativas se manifiesta el CC Agropecuario (DOGC, núm. 7788, 15/01/2019), o abundando en mayor medida, el art. 47 del CC per al sector de Servicios Forestales (DOGC, núm. 8061, 11/02/2020) con el reconocimiento del derecho orientado de manera prioritaria a facilitar la inserción en la vida profesional, conservar y perfeccionar los conocimientos para favorecer la promoción interna y promocionar la creación de nuevos puestos de trabajo y su adaptación a las condiciones creadas por la innovación tecnológica. A este respecto el CC del Sector de Industrias Pimentoneras (BORM núm. 63, 17/03/2021) sitúa en plano preferente a la formación continua y se compromete en su art. 20 a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas, mediante la creación de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico. Por su parte, el art. 46 del CC de la empresa Agrios (BORM núm. 298, 26/12/2020), reconoce los continuos retos a los que ha de enfrentarse su sector y la mayor exigencia de mercados marcados por la realidad cambiante y la globalización entendiéndose necesario centrar los esfuerzos en buscar la mejora continua en los puestos de trabajo a través del fomento de la formación, mejorando la cualificación de las personas trabajadoras. En el mismo sentido, el Capítulo X del CC Agrícola, Forestal y Pecuario (BORM núm. 54, 06/03/2018), donde insisten en la necesidad evitar que el sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

de la repercusión que el avance tecnológico tiene en todas las actividades productivas.

Este hecho es recogido de manera expresa en algunos textos en los cuales se insiste en la necesidad de abordar el reciclaje de los trabajadores en un contexto de constantes transformaciones¹²⁸².

Abundando en el estudio de la negociación colectiva en este ámbito, aparecen ciertos sectores que aglutinan varias actividades y que actúan en el mercado como mayoristas tratando de poner en valor la necesidad del desarrollo de herramientas formativas para no perder sus cuotas de mercado abogando por el establecimiento de criterios unitarios que faciliten la vinculación de la formación continua con el sistema de cualificaciones y clasificación profesional establecido, considerando necesaria la elaboración de un plan de formación dirigido a todos los trabajadores del sector que permita la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional de los trabajadores, proponiendo y ejecutando acciones de formación continuada con el objetivo de promover nuevas actividades¹²⁸³. En similar sentido, la formación en la empresa cobra un papel de superior relevancia cuando se constate la necesidad de intervenir ante los cambios tecnológicos, de puesto de trabajo o cambios organizativos, y que deberá ser proporcionada dentro de la jornada laboral y en el caso de efectuarse fuera de la jornada deberá ser retribuida y consensuada con los afectados, considerándola un factor estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de la empresa, relevante para la promoción interna de los trabajadores y su desarrollo profesional y personal¹²⁸⁴. En la mayor parte de los casos, se procede a la creación de comisiones paritarias de formación para determinar las necesidades formativas en el ámbito de las empresas, así como el diseño y posterior seguimiento de los planes de formación¹²⁸⁵, des-

¹²⁸² El CC de Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate (BORM núm.49, 01/03/2017) siendo consciente de los avances tecnológicos contempla la necesidad de acudir a formación de cuantos se encuentran en situación de excedencia para su posterior reincorporación. Además de garantizar la formación en términos de igualdad para mujeres y hombres contempla la existencia de un Plan de Formación anual de sus encargados para la mejora en la calidad en la gestión de personal, derechos y deberes de los trabajadores, como recibir y transmitir órdenes, seguridad y salud en el trabajo (Disp. transitoria primera).

¹²⁸³ Es el supuesto del art. 37 del CC del sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona, 16/09/2019).

¹²⁸⁴ Art. 37, CC provincial del Sector de almacenados, exportación, envasados, almacén de destino de aceites, comestibles y estaciones de descarga (BOPB, 17/09/2020). Resaltando la importancia de la formación para la promoción interna, Capítulo XI, art. 42 CC Industrias del Aceite y sus derivados, y Aderezo y Relleno de Aceituna de la provincia de Jaén (BOP de Jaén núm. 133, 14/07/2021).

¹²⁸⁵ CC provincial del Sector de Almacenados, Exportación, Envasados, Almacén de destino de aceites, Comestibles y Estaciones de Descarga (BOP Barcelona, 17/09/2020); CC Agropecuario de Cataluña (DOGC núm. 7788, 15/01/2019), que prevé la creación de tres subcomisiones entre las que se encuentra la de formación; art. 20 del CC del Sector Industrias Pimentoneras (BORM núm. 63, 17/03/2021); CC Agrícola, Forestal y Pecuario (BORM núm. 54, 06/03/2018); o CC del Sector de Empaquetado de Plátanos de las Islas de Tenerife, Gomera y Hierro (BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 32, 14/03/2016).

cendiendo en mayor o menor medida¹²⁸⁶, contemplando algunos la formación continua de carácter específico para cada puesto o labor a desempeñar como elemento dinamizador de la promoción profesional¹²⁸⁷ y optando otros por las enseñanzas eminentemente prácticas¹²⁸⁸.

En este contexto resulta llamativo por lo extraordinario de su aparición en la negociación colectiva del establecimiento de un plus compensatorio de formación mediante el cual se trata de conseguir un sector moderno y competitivo que cuente con empresarios y empresarias y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada, constituyendo la participación activa y debidamente acreditada en los modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector agrícola-ganadero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad¹²⁸⁹.

¹²⁸⁶ En mayor medida descende el art. 40 del CC Agrícola, Forestal y Pecuario (BORM núm. 54, 06/03/2018) cuando acuerda la creación de una Comisión Paritaria que «asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo», cubriendo un amplio espectro cuando fija entre sus objetivos «Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las centrales sindicales y asociaciones empresariales. Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores. Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y/o acreditación de competencias profesionales. Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir», todo ello de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

¹²⁸⁷ Art. 20 CC del Sector Industrias Pimentoneras (BORM núm. 63, 17/03/2021), en virtud de cuyo tenor «las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas. Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico. Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador».

¹²⁸⁸ Art. 16, CC de la empresa BONAORO, S.L. (BOP Santa Cruz núm. 123, 13/10/2021): «La empresa, en sus reuniones y cursillos orientará su situación hacia las enseñanzas de tipo práctico, adaptándose en lo posible a planes de estudio oficiales de formación profesional».

¹²⁸⁹ Art. 18. CC provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de la Provincia de Soria (BOP de Soria núm. 102, 04/09/2019). El sistema de acreditación puede llevarse a cabo por diferentes cauces: mediante certificación expedida por una organización empresarial más representativa de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia agrícola ganadero, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria; mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector agrícola ganadero que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia agrícola ganadero desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria; o mediante

En la línea de ofrecer conocimiento a través de la experiencia, aparece como una de las prioridades del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación apoyar la incorporación de los jóvenes al ámbito profesional de la agricultura y la ganadería con el doble efecto beneficioso para el empleo juvenil y paliar los efectos de la España vaciada. El sector agrario —entendido en sentido amplio— ve en el trabajador y trabajadora joven un potencial transformador y de impulso a la innovación necesario en el campo; por ello es fundamental mejorar su acceso al conocimiento y a la formación para favorecer su permanencia en el medio rural, con el fin de avanzar hacia un sector agroalimentario más moderno, competitivo y sostenible. La puesta en funcionamiento de este desiderátum ha sido llevada a cabo mediante el Programa Cultiva¹²⁹⁰ consistente en Estancias Formativas de Jóvenes Agricultores en Explotaciones Modelo, en colaboración con entidades representativas de los sectores agrícola y ganadero de España, así como con explotaciones agrarias modelo vinculadas a las mismas, que pretende facilitar el acceso a la formación y el conocimiento mediante formación práctica para la juventud agraria en el marco nacional a través de un sistema de acogida donde encuentren la oportunidad de adquirir y consolidar conocimientos sobre aspectos técnicos y de gestión que puedan aplicar en un futuro en el desarrollo de su propia actividad agraria. Entre las temáticas abordadas se encuentra la mecanización, incorporación y uso de tecnologías en los procesos productivos, las técnicas y tecnologías para un uso racional de agua, el uso de tecnologías digitales y el aprendizaje de otras alternativas o modelos de gestión de su actividad, así como el uso y la aplicación de nuevas tecnologías.

Por su parte la negociación colectiva contiene contadas previsiones en formación en el uso de nuevas tecnologías en este sector siendo por ello llamativa la regulación que en esta materia ofrece algún texto¹²⁹¹ cuanto incluye

acta de acuerdo de la Comisión Paritaria que acredite que la empresa tiene implantados planes individuales de formación, la comisión paritaria para poder acreditarlo estudiará dichos planes de formación.

¹²⁹⁰ Iniciativa desarrollada y financiada por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (Real Decreto 425/2021, de 15 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la organización del Programa CULTIVA, relativo a estancias formativas de jóvenes agricultores en explotaciones modelo, y se convocan las correspondientes al ejercicio 2021 y Orden por la que se modifican los anexos II y IV del Real Decreto 425/2021, de 15 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a organizar el Programa CULTIVA, relativo a estancias formativas en explotaciones modelo y se aprueba su convocatoria para el ejercicio 2022).

¹²⁹¹ Art. 23 del CC de las Industrias del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba núm. 182, 23/09/2021), en el que se recoge la implicación de las empresas del sector en «el propósito de fomentar especialmente por sí mismas la acción formativa de los trabajadores y trabajadoras, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan específicamente en cada empresa». Para ello las empresas elaborarán un calendario de cursos anuales de reciclaje conjuntamente con los representantes de los trabajadores tendentes a mejorar sus conocimientos técnicos-prácticos para determinadas tecnologías. Prestando especial atención en el uso de las nuevas tecnologías por cuanto a formación y cualificación hace, art. 31 del CC

la necesidad de que todo su personal conozca y sepa utilizar las herramientas telemáticas e informáticas que la empresa pone a su disposición para el desarrollo y control de su actividad profesional constituyendo una obligación de la empresa ofrecer la formación necesaria a las personas trabajadoras en los términos que el CC establece¹²⁹².

2. LA DIFÍCIL APLICACIÓN DEL TELETRABAJO Y EL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN UN SECTOR EMINENTEMENTE PRESENCIAL

La extensión del trabajo a distancia —especialmente en la modalidad o régimen de teletrabajo— producido en los últimos años no ha encontrado reflejo en el sector agrario. Dadas las especiales características del sector es evidente la dificultad de implantar fórmulas de teletrabajo y, por ende, llenar de contenido los derechos digitales y el derecho de desconexión de las personas trabajadoras que ejercen su labor en el ámbito de la agricultura, ganadería e industria agroalimentaria por la propia naturaleza productiva, actividades que, sin embargo, constituyen pilares fundamentales en el sustento de la sociedad.

Además, es preciso ser conscientes de que el acceso de la población rural a las nuevas tecnologías no se encuentra aún generalizado y que dentro del sector conviven explotaciones tecnológicamente muy desarrolladas con otras que lo están menos —bien por su ubicación geográfica, bien por otras carencias— donde las fórmulas de trabajo sustentadas en el uso intensivo de las

(BOP de Jaén núm.3, 04/01/2019), cuando acuerda expresamente que «Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores asalariados del campo, acuerdan: Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el acuerdo estatal de formación continua de los sectores agrarios, forestales y pecuarios (actual Sistema para la Formación Profesional para el Empleo). Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación profesional, con programas de formación reglada y otros programas, creando un itinerario de ciclos formativos con el fin de mejorar la calidad de la formación del personal contratado y de los empleadores para la mejor adaptación a los cambios evolutivos de las demandas de competencias profesionales, con especial atención al uso de las nuevas tecnologías y al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo»; o art. 6 del CC del Sector Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la Provincia de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 267, 17/11/2018).

¹²⁹² Este es el supuesto recogido en el art. 11 del CC para el Sector de Servicios Forestales (DOGC núm. 8061, 11/02/2020), que además establece condiciones formativas de acceso al trabajo con la necesidad de «acreditar documentalmente ante el empresario que disponen de la formación necesaria para la utilización de los equipos de trabajo y que están en posesión de la titulación oficial y/o permisos necesarios para el uso de la maquinaria y vehículos necesarios para la prestación del servicio». Por su parte, el art.29 desciende más en la materia cuando refiere al estudio que la empresa deberá llevar a cabo de un «plan de formación para todas las personas trabajadoras del sector forestal, que se habrá de impartir preferentemente en los meses de menor actividad y mayores inclemencias meteorológicas, realizándose, por norma general, dentro de la jornada laboral y siempre que la prestación o el servicio lo permita».

tecnologías de la información y comunicación parecen estar aún lejanas pese a que tareas como la siembra, recolección o cultivo se han visto visiblemente modificadas y se prevén futuros cambios en los procedimientos, los servicios, las personas y el entorno rural.

En el panorama expuesto es posible encontrar ciertas tareas en las cuales las nuevas tecnologías están muy presentes y pueden llevarse a cabo a distancia facilitando parcelas del negocio de la agricultura y ganadería; existen así servicios digitales y con impacto sobre cómo trabajar el campo. El sector agrícola genera muchos datos, por lo que la recopilación de información y el registro de actividad —tipo de cultivo, semilla utilizada, número de parcela, fechas...— supone una elevada inversión de tiempo para el profesional del sector. La tecnología acorta estos tiempos permitiendo, además, agilizar otras tareas como las consultas *on line* de datos básicos relativos a su explotación o llevar a cabo comunicaciones y trámites con las administraciones que, sin embargo, no entrarían a formar parte del concepto de trabajo a distancia.

En este sentido, la primera adaptación a fórmulas de teletrabajo se produce en materia de administración, gestión y atención al cliente y solo en aquellas explotaciones con un volumen de negocio en la que las tecnologías tengan cierta rentabilidad, siendo la gestión telemática de la actividad agrícola una cuestión de escaso desarrollo. Pese a la existencia de herramientas digitales desarrolladas para conocer cuestiones básicas de la actividad en el sector (posición de los vehículos agrícolas de una explotación, activar/desactivar sistemas de riego, elaborar informes de productividad u obtener analíticas avanzadas de los cultivos en cada momento) que permiten evitar desplazamientos innecesarios al lugar de trabajo, la mayor parte del trabajo ha de ser desarrollada necesariamente de manera presencial.

Con estas mimbres, son muy escasos los convenios colectivos del sector que contemplan previsiones por cuanto hace al teletrabajo y al derecho a la desconexión digital; entre ellos, destaca el aplicable a cualquier empresa que con ubicación en el territorio español —incluida la zona marítima del Estado español— lleve a cabo una actividad de las incluidas y a las que sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos¹²⁹³, consideradas todas ellas como del sector primario. En el marco descrito, la referencia convencional al trabajo a distancia y teletrabajo¹²⁹⁴ no introduce ninguna novedad respecto

¹²⁹³ El art. 2 de esta norma refiere el conjunto de actividades incluidas en su ámbito de aplicación como las siguientes: a) Cultivos marinos: La realización, de las acciones y labores apropiadas para la reproducción o crecimiento de alguna o varias especies de la fauna y flora marinas o asociadas a ellas; b) Puesta o desove: La acción de liberar las especies marinas al agua sus huevos, larvas o esporas; c) Preengorde: El cultivo de especies de la fauna marina en sus primeras fases vitales, previo el engorde; d) Engorde: El cultivo de juveniles y adultos de la fauna marina para lograr tallas comerciales; e) Repoblación marina: La liberación de especies animales o vegetales en cualquier fase de su ciclo vital en el medio natural para que incremente su población; y, f) Especies marinas: Las pertenecientes a la fauna y flora que de forma permanente o temporal vive en el mar o que puede ser cultivada en aguas marinas o salobres.

¹²⁹⁴ Art. 53, VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, 15/12/2021).

de la normativa general regulatoria de esta forma de prestación laboral cuando remite en materia de trabajo a distancia y teletrabajo a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento —actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio— y describe (art. 53.2) el trabajo distancia regular, como el prestado en periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, reproduciendo miméticamente el contenido del art. 1 de la Ley 10/2021.

Continúa el mentado art. 53 del VI CC para la acuicultura marina nacional con el régimen de voluntariedad y la firma del del acuerdo de trabajo a distancia, con la posibilidad que ofrece la norma de que forme parte del contrato de manera inicial o se incorpore en un momento posterior (en clara reproducción del art. 5, Ley 10/2021); el derecho a la dotación y el mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, con especial atención cuando las personas trabajadoras tengan algún grado de discapacidad, en cuyo caso la empresa debe asegurar medios universalmente accesibles; o el derecho al abono y compensación de gastos (tenor de los arts. 11, 12 y 22 Ley 10/2021). En materia preventiva desciende a la forma de llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, reconociendo el derecho de desconexión y garantía de descanso durante la jornada, sin tampoco aportar previsiones más concretas que las contempladas en el tenor del art. 16 de la Ley 10/2021.

Pese a que la noma regulatoria del trabajo a distancia remite a la negociación colectiva el establecimiento de las condiciones concretas para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia —atendiendo a las singularidades de su prestación— el CC aquí tratado se limita a referir la igualdad de derechos de representación colectiva del teletrabajador en orden a mantener las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales que el resto de trabajadores, siendo la empresa responsable de garantizar las comunicaciones con los representantes de los trabajadores, a quienes se les suministrará las direcciones electrónicas de los mismos con objeto de facilitar dicha comunicación (art. 53. 8, VI CC para la acuicultura marina nacional).

En todo caso, el reconocimiento de este derecho sólo parece factible para aquellos puestos de trabajo en los cuales no es imprescindible la presencialidad y que en el sistema de clasificación profesional del convenio aparecen tasados en los grupos 1 y 2 fundamentalmente.

Descendiendo al ámbito territorial autonómico, solo es posible encontrar entre los analizados un CC con una tímida referencia al teletrabajo cuando establece la posibilidad de organizar y pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten, dejando la posibilidad de negociación de las condiciones concretas a lo pactado en el

contrato de trabajo con cada trabajador o trabajadora afectado¹²⁹⁵. El resto de previsiones no difieren de la vía dibujada por la norma general de trabajo a distancia por cuanto se prevé la voluntariedad y el acuerdo entre empleado y empresa, la posibilidad del acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional en los mismos términos que el resto de trabajadores y el amplio reconocimiento en términos de igualdad del resto de los derechos de los trabajadores en la empresa, incluidos los de representación colectiva. Nada dice el texto al respecto del derecho de desconexión digital, pero cabe presumir que, si las condiciones concretas del desarrollo del trabajo a distancia son fruto del pacto entre las partes también lo serán los tiempos de trabajo y de descanso.

Pese a que el CC obliga a todas las empresas y trabajadores o trabajadoras que realizan su actividad para la industria del aceite y sus derivados, aderezo, rellenado y exportación de aceitunas, la especialidad y lógica del teletrabajo supone que esta posibilidad se encuentre limitada a cuantos tienen posibilidad de realizar sus tareas en lugar distinto del emplazamiento empresarial.

Entre las contadas referencias al teletrabajo en el sector agrario, resulta curiosa aquella que aparece de manera fugaz en el CC de la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (BO Aragón núm. 145, 31/07/2017), por cuanto pese a que el texto no presenta referencia alguna de manera expresa a la posibilidad de llevar a cabo tareas en régimen de teletrabajo, sin embargo sí aparece este término cuando en su art. 19 desciende al régimen de jornadas laborales y los horarios del personal; más en concreto en su punto 3, cuando refiere la posibilidad de la creación de una bolsa horaria gestionada en cómputo anual como herramienta para llevar a cabo el equilibrio entre excesos o déficits de jornada y que funcionará conforme a una reglas determinadas entre las cuales figura el cómputo a tal efecto del teletrabajo¹²⁹⁶.

Con carácter aún menos específico en su tratamiento del teletrabajo es posible encontrar el CC de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba núm. 182, 23/09/2021), aplicable a todas las empresas cuya actividad principal sea la industria del aceite y sus derivados, en Córdoba y su provincia, e incluyendo a cuantos presten sus servicios profesionales en las en las industrias relacionadas, las cooperativas y las

¹²⁹⁵ Art. 11, CC del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas (BOCM núm. 83, 07/04/2018)

¹²⁹⁶ Art. 19.3, CC de la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (BO Aragón núm. 145, 31/07/2017): «Cuando del mismo se desprenda que existen excesos o déficits de jornada, o así se establezca en el calendario del centro, se generará con ello una bolsa de horas que se gestionará en cómputo anual, de común acuerdo con el Director de cada departamento, conforme a las siguientes reglas: [...] El teletrabajo, en puestos autorizados, contando con los medios técnicos adecuados, se recupera 1:1».

almazaras agrícolas¹²⁹⁷, con la única exclusión de aquellos que desempeñen funciones de alta dirección.

Resulta interesante que proceda el texto *supra* mencionado a la incardinación de la regulación del teletrabajo como herramienta para conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar; parece, así, que no pretende la extensión de esta fórmula a la totalidad de las personas trabajadoras sino a cuantos precisen llevar a cabo trabajo a distancia por razones en cierto modo tasadas. En tal sentido, la regulación contenida en el tenor del art. 43 bajo el título «Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar» no trasciende de la mera remisión a la aplicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia —cabe entender que ante la promulgación de la Ley 10/2021 será esta la de aplicación—.

Por cuanto hace al derecho a la desconexión digital, pese a que cada vez son más los convenios colectivos que reconocen de forma expresa el derecho a la desconexión digital a todos los trabajadores incluidos en sus respectivos ámbitos de aplicación —lo que adquiere valor superior ante el exceso o hiperconectividad que actualmente vivimos—, dándose por sentado que todas las personas —trabajadoras o no— tienen que estar conectadas en cualquier momento¹²⁹⁸, en el sector agrario en general no se reproduce este patrón, por las dificultades que presenta su ejercicio. El mentado convenio también refiere la obligación empresarial de articular los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales¹²⁹⁹ y en la normativa que pudiera desarrollar o modular estos, optando por la remisión directa a la regulación legal del derecho de desconexión pese a que es precisamente esta norma la que ampara la posibilidad de moldear este derecho—a tenor del art. 88— cuando deja abierta la posibilidad a su desarrollo y adaptación a lo que pueda establecerse en la negociación colectiva —o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores—, si bien

¹²⁹⁷ Se definen como actividades incluidas en este Convenio las siguientes: Almazaras; Extractoras; Envasadoras; Molturación; Desdobladoras; Transformación de grasas comestibles y grasas industriales; Hidrogenación; Olefinas, estearinas y ácidos grasos destilados; Cooperativas olivaderas y cooperativas envasadoras; Refinerías. -Destilerías de glicerina. -Fábricas de jabón -Almacenes o Delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes; Estaciones de descarga de aceites a granel; Exportadores de aceites; Importadores de semillas y productos oleaginosos; Aderezadores de aceituna; Almacenistas de aceituna; Envasadores de aceituna; Exportadores de aceituna; Minoristas exclusivos de aceites y jabones; y, actividades de aprovisionamiento, comercialización y transporte de los productos reseñados.

¹²⁹⁸ BARRIOS BAUDOR, G., «A desconexión digital na negociación colectiva de 2020: una análise práctica», Revista Galega de Dereito Social, núm.11, 2020, pág. 107.

¹²⁹⁹ En los artículos mencionados son recogidos los derechos a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral; derecho a la desconexión en el ámbito digital, derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo; derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral; y, derechos digitales a la negociación colectiva.

el texto del convenio aquí referido no hace uso de esta posibilidad, dejando claros vacíos en la regulación de un derecho que, sin embargo, reconoce¹³⁰⁰.

Con todo, lo cierto es que la norma reguladora del trabajo a distancia cuando define el teletrabajo como una «subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías» o «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación» apunta a la dificultad de su aplicación en un sector como es el agrario dadas sus especiales características y en el cual no existen muchas soluciones de carácter digital que puedan «suplir» al trabajador presencial. Las contadas referencias existentes en esta materia apuntan a labores eminentemente de carácter administrativo o técnico que permiten la utilización de soportes digitales y tecnológicos. No cabe olvidar que el teletrabajo solo puede contemplarse para aquellas tareas susceptibles de ser llevadas a cabo a distancia; así, la mayoría de puestos de trabajo ligados a la producción no son «teletrabajables», por lo que sería deseable arbitrar otras fórmulas alternativas que permitan facilitar una ordenación del tiempo de trabajo que permita cohonestar la vida personal y familiar y en este aspecto sí que muestra un vacío importante la negociación colectiva.

Por otro lado, es patente la infrautilización que de la facultad que otorga la norma a los convenios colectivos se ha llevado a cabo hasta el momento; la posición privilegiada en que el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales sitúa a la negociación colectiva debería tener una mayor repercusión a la hora de arbitrar y delimitar el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Posiblemente, la ausencia de referencias en los textos del sector agrario se debe fundamentalmente a la escasa repercusión del teletrabajo en

¹³⁰⁰ La negociación colectiva ha hecho uso en algunos supuestos de esta posibilidad de desarrollo si bien no en el sector objeto de estudio en estos momentos. Con carácter general por cuanto afecta a un elevado número de sectores podría destacar el contenido respecto a la desconexión digital llevado a cabo en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020), en el cual, las partes firmantes, admitiendo la importancia que el impacto del desarrollo tecnológico de las comunicaciones tiene y la necesidad de buscar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, proponía la integración de una cláusula de garantía del derecho en los Convenios Colectivos en los siguientes términos: «Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se pondrá en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales», contemplando así tres facetas íntimamente ligadas a la desconexión digital como son el tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la protección de la salud de los trabajadores.

este ámbito, lo que apoya la ausencia de la necesidad de intervenir en este sector mediante la vía convencional, al menos, en el contexto actual. Sería deseable incluir alguna «cláusula convencional tipo», que pudiera ser fácilmente exportable a los textos colectivos de otros sectores de actividad donde se velara siquiera de manera genérica por el derecho de desconexión digital.

3. BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS BAUDOR, G., «A desconexión digital na negociación colectiva de 2020: una análise práctica», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 11, 2020.
- BERGER, T., Y FREY, C. B.: «Transformación estructural en la OCDE: digitalización, desindustrialización y el futuro del trabajo», *Documentos de trabajo sobre asuntos sociales, empleo y migración de la OCDE*, núm. 193, París (Publicaciones de la OCDE), 2016.
- BLANCO MUÑOZ, M.: «Incertidumbres, amenazas y oportunidades de la industria 4.0», *Trabajo Sindical*, núm. 125, 2017.
- DURÁN BERNARDINO, M.: «Digitalización y Empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género», *Revista de Estudios Jurídicos (UJAEN)*, núm. 21, 2021.
- GOERLICH PESET, J.M.: «¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo», *Gaceta Sindical*, núm. 27, 2016.
- GÓMEZ SALADO, M.A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XX*, Navarra (Aranzadi), 2021, pág. 44.
- MERCADER UGUINA, J.R.: «El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital», *Revista de Información Laboral*, núm. 11, 2018.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?», en AA.VV.: *El futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita. Vol. II, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Empleo tecnológico y teletrabajo en el empleo público», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 4, 2021.

Aun cuando la importancia del sector primario en la estructura económica española está fuera de cualquier duda, integrando un sector fundamental y estratégico, lo cierto es que plantea algunos problemas estructurales que no pueden pasar desapercibidos. Así, se diferencia de otros ámbitos funcionales por su gran estacionalidad y dependencia de factores externos, difícilmente controlables, como el clima, el cual es capaz de modificar la cantidad y la calidad de la producción y, por lo tanto, la demanda de trabajadores necesarios (en un amplio porcentaje, extranjeros), la intensificación de la dedicación a una actividad laboral peligrosa o, en su envés, la paralización de las tareas. Además, la muy peculiar situación que ha vivido el sector agropecuario en los dos últimos siglos, pasando de ser un marco que ocupaba a la mayoría de la población activa, a un reducto menos extenso de empleo predominantemente masculino, en el que a la imparable tecnificación y especialización se ha unido, en las últimas décadas, el desarrollo de mercados agrícolas globales que, con ser eficientes y favorecer el abastecimiento de los más diversos productos, ha provocado notables distorsiones en cuanto a los precios e incentivos de producción. Todo ello sin olvidar que el campo, en un sentido productivo de la expresión, presenta una perenne ligazón con los entornos rurales afectados por la despoblación, pues estos últimos constituyen el marco natural para el desarrollo de las actividades agrarias.

Todas estas peculiaridades de la prestación de servicios en el sector agrario indudablemente tienen repercusión en la negociación colectiva.

ISBN: 978-84-8417-617-6



9 788484 176176

PVP 15,00 €
(IVA incluido)