

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*

<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. 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 II

La política de empleo y sus principales manifestaciones en la negociación colectiva del sector primario

María de los Reyes Martínez Barroso
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

1. LA MANO DE OBRA AGRARIA Y SU CARÁCTER ESTRATÉGICO: LA MOVILIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Cuando hace más de dos años el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, comparecía en el pleno del Congreso de los Diputados para defender la convalidación del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se establecían medidas urgentes en materia de empleo agrario, aludía a su carácter indispensable para contar con mano de obra suficiente para afrontar las próximas campañas agrícolas, a su carácter positivo para las personas trabajadoras sin empleo y a su necesidad para garantizar el abastecimiento alimentario y evitar así incrementos de precios. En otros términos, la crisis sanitaria permitió redescubrir la relevancia del trabajo de agricultores y ganaderos y su consideración, desde las más altas instancias, como «un sector necesario y esencial para la sociedad». El carácter de urgencia de dicha norma (como la mayoría de las que abordan el problema del empleo en España en las últimas décadas) trataba de solucionar los problemas derivados de la limitación de movimientos por la COVID-19 que avocaban a la urgente necesidad de contratación de mano de obra para recolectar las cosechas o para realizar trabajos «absolutamente necesarios para el buen funcionamiento del sector agrario», permitiendo el abastecimiento alimentario y evitando al tiempo un descenso de la oferta. Constituía dicha norma de urgencia «una respuesta extraordinaria a una situación extraordinaria», que buscaba contribuir al mantenimiento de la actividad agraria y al aprovisionamiento de los mercados, también exteriores, teniendo en consideración que España «es la huerta de Europa».

En segundo término, se pretenden mejorar las condiciones sociolaborales de las personas en situación de desempleo, suponiendo una oportunidad de

empleo para unas 75.000 personas trabajadoras. Aunque su ámbito territorial de aplicación resultaba muy preciso, con la proximidad como elemento de referencia, el concepto podía ser aplicado de forma flexible por las propias Comunidades Autónomas, considerando como beneficiarios de las medidas tanto a parados sin subsidio como a perceptores de los mismos, con la exclusión de aquellos acogidos a ERTes que tenían beneficios sociales debidos al coronavirus o de extranjeros residentes legales sin autorización para trabajar en vigor.

La norma recogía unos derechos laborales mínimos, como la necesidad de contrato escrito y el pago de un salario según convenio o, como mínimo, ajustado al Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo de forma explícita el cobro por transferencia bancaria en aras a garantizar la debida transparencia. Tal medida coyuntural vino a dar tranquilidad al sector para atender la necesidad de mano de obra en el campo, a la vez que plasmaba la voluntad del Ejecutivo de buscar las fórmulas necesarias para una posible prórroga de la medida para atender las necesidades del sector agrario. En otros términos, este Real Decreto-ley no se dirige a proteger contra el paro sino a movilizar recursos humanos para que se ocupen en el campo de la recogida y primera manipulación de los productos agrícolas. Tampoco se dirige a fomentar el empleo (porque es obvio que lo hay) sino a aumentar los trabajadores disponibles, a inducir a estos a ocuparse en las tareas agrícolas. Así lo confiesa abiertamente su Exposición de Motivos: «se está produciendo una disminución acusada de la oferta de mano de obra que habitualmente se ocupa de las labores agrarias como temporera en el campo español, bien por limitaciones sanitarias a los viajes desde sus países de origen, bien por las precauciones que muchos de esos trabajadores están adoptando a la vista de la evolución de la pandemia, lo que puede acabar por afectar severamente a la capacidad y condiciones de producción de una parte importante de las explotaciones agrarias españolas. Esta situación, además, se ve agravada por su coincidencia temporal con varias de las campañas de mayor actividad e importancia, como la fruta de hueso, los cultivos de verano o la fresa». Unos cultivos cuya recogida es difícilmente mecanizable, o no mecanizable en absoluto. Y no es fácil el empeño si se tiene en cuenta que la mano de obra española no es protagonista exclusiva de las faenas agrícolas, sino que existe, por el contrario, un alto contingente de trabajadores extranjeros que vienen a ocuparse de estas tareas ante la renuencia de los nacionales⁶⁸⁴. Más de un millón de trabajadores agrícolas en los oficios menos cualificados pero esenciales de la cadena son extranjeros.

De modo más estructural y con carácter recurrente, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) destina créditos con cargo a sus presupuestos anuales para fomentar el empleo a través de la ejecución de programas dirigidos a trabajadores desempleados (preferentemente eventuales agrarios), a través de

⁶⁸⁴ Sobre el particular, ampliamente, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F.: «RDL 13/2020, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Comentario igualmente urgente», *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, abril, 2020, <https://grupo.us.es/iwpr/2020/04/11/medidas-empleo-agrario/>

subvenciones a corporaciones locales. Las subvenciones están destinadas generalmente al abono de los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, contratados por las corporaciones locales, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de dos tipos de proyectos: a) Proyectos de interés general y social a ejecutar por las corporaciones locales, bien sea por sí mismas o en régimen de adjudicación, cuya finalidad sea garantizar a los trabajadores un complemento de renta a través de la distribución de empleo disponible; b) Proyectos de interés general generadores de empleo estable, que además de lo expuesto en el punto anterior, propicien la inserción laboral de los mencionados trabajadores en actividades emergentes del sector agrario, tales como actuaciones agroforestales, actuaciones sobre medio ambiente o actividades desarrolladas sobre la base de los recursos endógenos del territorio. Las subvenciones están condicionadas a que la ejecución de los proyectos no coincida temporalmente con campañas agrícolas de la zona o comarca donde se vayan a realizar, de modo que proporcionen empleo a trabajadores eventuales agrarios en las épocas de menor actividad.

Con todo, las políticas activas de empleo en el sector agrario son extremadamente sensibles a las oscilaciones presupuestarias a la vez que se ven influidas por las partidas dedicadas a nivel autonómico, por ejemplo, a la modernización de regadíos o a la mejora de caminos rurales. En efecto, el arreglo de los caminos rurales (las vías de comunicación con las que cuentan las explotaciones agrarias para dar salida a sus producciones) resulta crucial para agricultura y ganadería, por lo que ha constituido uno de los «*leitmotiv*» de todas las manifestaciones y reivindicaciones de sus organizaciones profesionales. En las páginas que siguen se intentará dar cuenta de los derroteros de dicha política a nivel supranacional, estatal y su traslación a la negociación colectiva, teniendo en cuenta que en determinados ámbitos resulta crucial para generar y mantener el empleo en los núcleos rurales.

2. EL DISEÑO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO EN INSTANCIAS SUPRANACIONALES: MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA CREADO POR EL REGLAMENTO (UE) 2021/241

Más allá de concretas medidas coyunturales, la política de empleo en el sector agrario viene impulsada desde las instancias comunitarias y condicionada por los avatares macroeconómicos que están favoreciendo un sinnúmero de reformas legislativas. Sin ir más lejos, el contenido de la actual reforma laboral ha estado muy condicionado, si no impuesto, por la Unión Europea. El propio Preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021 hace referencia para justificar su urgencia al *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* (aprobado por el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre) por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución de dicho Plan, por el que España se ha acogido al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia que ha creado el Reglamento (UE) 2021/241.

En el Capítulo III del Título II se recoge una nueva figura de colaboración público-privada, los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTES) cuya finalidad es favorecer el efecto multiplicador que implica en la economía una movilización de recursos de esta dimensión, con el objeto de ejecutar los distintos proyectos tractores contemplados en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*⁶⁸⁵. Dicho Plan tiene la finalidad de impulsar el crecimiento económico y la creación de empleo y, por ello, contiene aspectos sociales referentes a nuevas políticas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, apoyado en tres pilares fundamentales: 1) introducir de manera permanente mecanismos de ajustes internos de las empresas (ERTE); 2) reformar las políticas activas de empleo con nuevos instrumentos para la integración y activación de trabajadores, y el impulso de las políticas de inserción laboral en torno al ingreso mínimo vital, y 3) crear un sistema dinámico de formación profesional adaptado a las necesidades del mercado laboral cambiante y dinámico.

A este último objetivo pretende contribuir la recientemente aprobada Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, cuya finalidad es la regulación de un nuevo sistema de formación y acompañamiento profesionales que, de una vez por todas, sea capaz, por un lado, de proporcionar a las personas una formación profesionalizante adecuada, flexible y de calidad a lo largo de sus vidas, y, por otro, de proveer a las empresas de los nuevos perfiles profesionales que son necesarios para cubrir la demanda de empleo cualificado derivado de la modernización del actual sistema productivo y de la globalización de la economía. Como es sabido, los dos grandes cambios estructurales que están transformando tanto la sociedad en general como, más específicamente, el mercado de trabajo, son la digitalización y la transición ecológica (economías verde y azul) y, de momento, se carece de suficiente personal cualificado (al menos, con el nivel de competencias intermedias propias del sistema de formación profesional) para satisfacer la demanda ya existente y que se prevé que se duplique en los próximos años⁶⁸⁶.

La Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación de ese Plan ha declarado que el mismo exige reformas legales para reducir el recurso a los contratos temporales, simplificando la tipología de contratos y generalizando el uso de los contratos indefinidos, que «pretende establecer un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización para proporcionar flexibilidad interna a las empresas y estabilidad a los trabajadores frente a las perturbaciones cíclicas o estructurales, con especial atención a la formación», pero que otras reformas del mercado laboral aun no perfiladas definitivamente «siguen dependiendo de

⁶⁸⁵ GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: «La política de empleo de la Unión Europea en la reconstrucción post-COVID», Documentación Laboral, núm. 124, 2021, pág. 97.

⁶⁸⁶ MELLA MÉNDEZ, L.: «Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma», Briefs aedtss, <https://www.aedtss.com/la-ley-organica-3-2022-de-31-de-marzo-de-ordenacion-e-integracion-de-la-formacion-profesional-valoracion-general-de-una-ambiciosa-reforma/>

los resultados del proceso de diálogo social» y «deben formar parte de un paquete global que apoye la creación y la redistribución del empleo y aborde la segmentación del mercado laboral», en el contexto de un enfoque global que equilibre la necesidad de flexibilidad y seguridad en el mercado laboral, a lo que añade una referencia a la modernización o reforma de la negociación colectiva como mero apéndice de los mecanismos de flexibilidad y de estabilización⁶⁸⁷.

Con objeto de facilitar un aumento del potencial de producción agrícola de la Unión Europea, tanto para el suministro de alimentos como de piensos para hacer frente a la situación de desabastecimiento provocada por el conflicto bélico de Ucrania, y en atención a las circunstancias concurrentes, la Comisión Europea ha acordado la Decisión de Ejecución (UE) 2022/484 de la Comisión de 23 de marzo de 2022 por la que se establecen excepciones al Reglamento (UE) n.º 1307/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo y al Reglamento Delegado (UE) n.º 639/2014 de la Comisión en lo que atañe al cumplimiento de determinadas condiciones relativas al «pago de ecologización» para el año de solicitud 2022. Es decir, el nuevo régimen regulador aprobado excepcionalmente para este año permite introducir mecanismos de flexibilización durante 2022 en lo que respecta a dos de los elementos que conforman el pago para prácticas agrícolas beneficiosas para el clima y el medio ambiente en el marco de la PAC, mecanismo que permite conceder un pago anual por cada hectárea admisible vinculada a un derecho de pago básico, siempre que se respeten determinadas prácticas medioambientales, dependiendo de la estructura de la explotación. Concretamente, se permiten excepciones en lo que se refiere a la obligación de diversificación de cultivos –sembrar varios cultivos diferentes en la tierra de cultivo de la explotación– y al establecimiento de superficies de interés ecológico –destinar parte de las tierras de cultivo de la explotación a algunas de las categorías fijadas en la normativa europea, como el barbecho o cultivos fijadores de nitrógeno–. Así, mediante las excepciones establecidas para 2022 se podrá pastar o sembrar un cultivo en la superficie de barbecho de tal manera que se incremente la capacidad productiva de las explotaciones sin perder el derecho a cobrar la ayuda de ecologización.

3. LA APUESTA POR LA REDUCCIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA DE 2021

Uno de los múltiples motivos de la reforma laboral de 2021 viene determinado por lo dispuesto en el componente 23 del *Plan de Recuperación*,

⁶⁸⁷ El Consejo recomienda, como complemento a las reformas laborales para la reducción de la temporalidad y para generar flexibilidad y estabilidad, introducir también reformas modernizadoras en la negociación colectiva a través de un proceso de diálogo social capaz de garantizar la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «El transfondo eurounitario del Real Decreto-ley 32/2021», Briefs aedts, <https://www.aedts.com/el-transfondo-eurounitario-del-real-decreto-ley-32-2021/>

Transformación y Resiliencia, donde se hace hincapié en que el abuso de la temporalidad y la rotación excesiva que caracteriza al empleo en España es una de las razones que está detrás de la baja productividad comparada de nuestro país y de la debilidad estructural de la economía española. Más allá de las normas programáticas, la propia Directiva 2019/1152 insiste en que «deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos». Las altas tasas de temporalidad y rotación desvinculan a la persona trabajadora del futuro de la empresa y desincentivan la inversión en formación continua, lo que limita la mejora de su productividad e, indirectamente, afecta al crecimiento potencial de la economía. Los efectos negativos de una excesiva precarización no sólo perjudican, sin embargo, a los trabajadores, sino que también alcanzan a las propias empresas, dado que las altas tasas de rotación provocan una falta de profesionalidad y de mano de obra especializada, que impide la identificación del trabajador con la propia empresa, desincentivando su interés en la marcha de la misma. Pero también se perjudica al propio sistema de protección social, dado que el alto índice de rotación injustificado de los trabajadores, por un lado, produce efectos negativos en el equilibrio financiero de la prestación por desempleo y por otro, incrementa el gasto en prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad temporal y permanente, provocados por el aumento en las cotas de siniestralidad laboral⁶⁸⁸.

El objetivo de la simplificación de los contratos de trabajo, con la generalización del contrato indefinido, la causalidad de la contratación temporal y la adecuada regulación del contrato de formación, es considerado esencial para la reforma estructural del mercado de trabajo que ha entrado en vigor el 31 de marzo de 2022. Y se ha calificado dicha reforma de «estructural», porque la realidad es que España presenta una tasa de temporalidad muy superior a la media comunitaria, una alta prevalencia del trabajo involuntario a tiempo parcial, y una elevadísima rotación de contratos de muy corta duración. Todos estos factores llevan a la precarización del mercado laboral, a una alta inestabilidad que profundiza las variaciones cíclicas, a pobres ganancias de productividad y a un lastre para el crecimiento potencial de la economía. Además, supone el factor fundamental de desigualdad social, con un impacto especialmente negativo sobre las mujeres y los trabajadores más jóvenes.

Una vez se obtiene un contrato temporal, resulta difícil pasar a tener uno indefinido: se genera una trampa de temporalidad que recae fundamentalmente en los colectivos más vulnerables (mujeres, jóvenes o empleo poco cualificado, como el del sector agrario, sin olvidar la construcción, la hostelería y el comercio). Además, la temporalidad genera un desincentivo a la inversión en capital humano por parte de la empresa, que puede afectar a la productividad. Adicionalmente, un importante número de personas trabaja-

⁶⁸⁸ TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «Contratos temporales fraudulentos», Diario La Ley, 21 enero 2022.

doras padecen una temporalidad extrema, en forma de contratos de cortísima duración. Esta «*ultra temporalidad*» agrava los problemas generales de la dualidad y requiere de soluciones específicas. Con la vista puesta en estos objetivos y datos, y la decidida apuesta por la estabilidad en el empleo, el art. 15.1 ET establece que «el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido». Con ello se vuelve a la redacción del art. 15 del ET que procede del texto aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Al mismo tiempo, se suprimen los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, ampliamente utilizados en el sector primario. Ya no son aplicables y solo subsisten hasta la fecha de su extinción aquellos contratos ya celebrados que se encuentren en vigor a la entrada en vigor de la reforma. En cambio, se regulan como únicas modalidades contractuales de duración determinada el contrato por circunstancias de la producción y por sustitución de la persona trabajadora *ex* art.15.1 ET. No obstante, el diseño legal es lo suficientemente flexible como para abarcar cualquier supuesto en que las empresas necesiten ajustarse a las variaciones de la demanda y a las exigencias del mercado, precisando acudir al empleo temporal por insuficiencia del empleo estable.

Al tiempo se ensancha el ámbito aplicativo del contrato fijo-discontinuo que se convierte en el contrato tipo de referencia para todos los supuestos de actividades intermitentes pero que se repiten en el tiempo⁶⁸⁹, incluyendo las actividades que antes admitían la celebración de un contrato por obra o servicio determinado por parte de empresas contratistas o subcontratistas. Claramente se refuerzan las exigencias formales en la determinación de la causa que justifica el contrato temporal, lo que servirá para controlar que no se celebre de forma fraudulenta, formando parte del control judicial la comprobación de que el contrato escrito contenga la expresa justificación de la causalidad, de manera concreta y precisa, sin posibilidad de utilizar fórmulas generales, y la conexión con la duración pactada. Por eso dispone el legislador que «para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista». Por lo demás, se mantienen las previsiones sobre la igualdad de derechos entre las personas trabajadoras con contrato temporal y los indefinidos, salvo la modificación de las expresiones utilizadas para respetar las reglas de uso del lenguaje inclusivo de género (art. 15.6 ET). También se mantiene la obligación de informar a las personas con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas

⁶⁸⁹ Sobre el particular me he detenido en MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: «Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 251, 2022, págs. 153 y ss.

trabajadoras. Como novedad añade el legislador de la reforma que «dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras» (art. 15.7 ET).

Se completa el paquete de medidas con una nueva Disposición adicional 24 ET que incluye un compromiso de reducción de la tasa de temporalidad. El Gobierno se compromete a realizar una evaluación de las medidas en enero de 2025, que deberá repetirse cada dos años, publicando oficialmente la tasa de temporalidad general y por sectores. En caso de que no se evolucione favorablemente, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales, para su discusión y eventual acuerdo.

4. LA COTIZACIÓN ADICIONAL DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Otra medida para desincentivar la temporalidad en las empresas consiste en establecer una cotización adicional de los contratos de duración determinada. Hasta ahora existía un incremento del 40 % de la aportación empresarial por contingencias comunes para los contratos de duración igual o inferior a cinco días, excepto para los contratos de trabajo celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. En la nueva redacción del art. 151 TRLGSS, la cotización adicional afecta a contratos de duración inferior a 30 días (salvo los de sustitución). Para calcularla se tomará la base mínima diaria para contingencias comunes del grupo 8 del Régimen General y se aplicará el tipo a cargo de la empresa. La cuota resultante se multiplicará por tres, siendo la cuota a ingresar. Con la nueva redacción del art. 151 TRLGSS, tal cotización adicional sigue sin aplicarse a los contratos celebrados con trabajadores agrarios por cuenta ajena, quedando también excluidos quienes estén incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como a las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. Tampoco se aplica a los contratos por sustitución.

5. EL PROTAGONISMO DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO-DISCONTINUO EN EL SECTOR AGRARIO

La estabilidad en el empleo de los trabajadores ocupados en actividades de temporada se ha instrumentado tradicionalmente a través de la figura del contrato fijo discontinuo. Tras una confusa regulación en el texto inicial del ET, la reforma llevada a cabo por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, modificó el art. 15.6 ET y reafirmó el carácter indefinido del contrato para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo. El Real Decreto-ley 18/1993,

de 3 de diciembre, configuró esta modalidad como una subespecie de contrato a tiempo parcial, modalidad que entonces se intentaba difundir entre nosotros y que estéticamente parecía más moderna. En fin, si repasar todas las normas que han incidido en esta materia, es de reseñar que fue el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, el que escindió el ámbito del trabajo estacional, configurando los trabajos fijos y periódicos como variedad específica del tiempo parcial (art. 12.3 ET) y los trabajos fijos-discontinuos, como modalidad autónoma en el art. 15.8 ET, que fue reubicado en el art. 16 ET por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Sobre esta regulación se proyecta el Real Decreto-ley 32/2021, incidiendo en diversos aspectos que se describen brevísimamente en los epígrafes que siguen.

5.1. Unificación del régimen jurídico del trabajo estacional

La antes mencionada escisión entre trabajos fijos periódicos y fijos-discontinuos ha sido suprimida. De un lado, se ha derogado el art. 12.3 ET y, de otro, ha cambiado la técnica legislativa. Ahora fijo-discontinuo es el contrato, pero no hay ninguna mención expresa a tales rasgos característicos de las actividades que conforman su ámbito objetivo, sino que se describen como trabajos de naturaleza estacional, vinculados a actividades de temporada. Hay que valorar positivamente haber acabado con esta anomalía, que era un puro academicismo irrelevante, que no aportaba nada, en tanto en cuanto el trabajo estacional o de reiteración cíclica participa de la misma naturaleza. Como bien indica el Preámbulo «desaparece por fin la artificial distinción del régimen jurídico entre contratos fijos y periódicos y fijos-discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura...».

5.2. Ámbito objetivo de la modalidad contractual y posible celebración a tiempo parcial

La norma, señala su Preámbulo, afina la definición del contrato fijo-discontinuo «de forma que lo decisivo es el objeto o naturaleza de los trabajos realizados». Para que se pueda ampliar el ámbito de las relaciones regidas por esta modalidad contractual se ha prescindido de definir en abstracto un único molde contractual típico basado en los rasgos de los trabajos, como venía siendo habitual (fijeza, discontinuidad, dentro del volumen normal de actividad). En su lugar se han enumerado los trabajos o actividades sometidas a su régimen jurídico, que engloba una variada tipología que no se corresponde con un único tipo de actividad y ni siquiera son permanentes. En este sentido, las actividades que ahora se rigen por esta modalidad contractual son la cuatro siguientes (art. 16.1 ET), que también serán aplicables al personal laboral del sector público⁶⁹⁰:

⁶⁹⁰ GARCÍA ORTEGA, J.: «El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral», Bried aedtss, <https://www.aedtss.com/contrato-fijo-discontinuo-2/>

a) Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada. Son los trabajos fijos, periódicos y discontinuos sobre los que se construyó la modalidad contractual. Han de ser trabajos permanentes, consolidados, que se reiteran obedeciendo al cambio de las estaciones. Todo el bagaje sobre el contrato fijo-discontinuo previo a la reforma servirá como criterio interpretativo. Es, por tanto, la parte del ámbito objetivo continuista y que será objeto de especial análisis en los epígrafes dedicados a la negociación colectiva en los distintos subsectores del sector primario.

b) Actividades que, sin tener naturaleza estacional, se prestan de forma intermitente, en periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Es el supuesto más confuso, que requerirá concreción reglamentaria. Se trata de actividades que se reiteran sin vinculación estacional. Se abre la puerta a supuestos no objetivos, sino que bien podrían obedecer al cumplimiento de obligaciones concertadas con terceros, que contemplen intermitencias. No tienen por qué ser permanentes, porque se ha roto la vinculación entre la naturaleza del puesto y la del contrato.

c) Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Son las actividades que en el pasado (y en virtud de la interpretación jurisprudencial) podían ser llevadas a cabo mediante el contrato por obra o servicio vinculado a la contrata; línea interpretativa a la que puso fin la STS de 29 de diciembre de 2020⁶⁹¹. No hay aquí ningún tipo de reiteración cíclica, sino que los periodos de ejecución del contrato se vinculan al cumplimiento de las obligaciones interempresariales. Se incentiva la estabilidad en el empleo con la empresa contratista y, seguramente, hará decaer el interés por las cláusulas subrogatorias convencionales que tenían la misma finalidad; en todo caso, si concurren ambas regulaciones, habría que permitir que los trabajadores afectados optaran entre la nueva contratista o continuar con la anterior, pero en nueva contrata. De esta forma, concluida una contrata, se abre un plazo de inactividad hasta que la empresa concierte otra contrata a la que adscribir a los trabajadores, aunque si el periodo de inactividad excede de tres meses, la empresa habrá de tomar medidas suspensivas o extintivas.

d) Para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias en los términos previstos en el art. 15 ET (art. 10.3.2º LETT). Estos contratos interempresariales solo pueden celebrarse para atender necesidades temporales de mano de obra. Hasta la presente reforma, las ETT podían cubrir esa necesidad temporal mediante trabajadores por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición (art. 10.1.1º LETT), pero no mediante el contrato fijo-discontinuo⁶⁹². La nueva regulación permite

⁶⁹¹ Rec. 240/2018.

⁶⁹² STS de 30 de julio de 2020 (Rec. 728/2020).

que la persona trabajadora fija-discontinua enlace el cumplimiento sucesivo de distintos contratos de puesta a disposición, exonerando al empresario por los periodos de inactividad entre tales contratos.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos (art. 16.5.2º ET). La combinación contractual no es novedosa. Se parte de que el objeto del contrato fijo-discontinuo, al menos en los casos de trabajos estacionales, se limita a un periodo de tiempo inferior al año, pero que en sí mismo constituye un tiempo completo específico. Por ello, cabe pactar la posible reducción del tiempo de trabajo, celebrando el contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial.

5.3. Régimen jurídico del derecho de llamamiento y su articulación en la negociación colectiva

El derecho de llamamiento ha sido históricamente el elemento básico sobre el que se ha construido el contrato fijo-discontinuo y la estabilidad en el empleo que deparaba y que ahora se quiere fomentar. En etapas pretéritas, la ley establecía que se debía llamar por orden de antigüedad en la especialidad (art. 16.2 LRL), pudiendo reclamar el trabajador mediante la acción de despido en caso de incumplimiento.

El establecimiento en la ley de un criterio de ordenación del llamamiento permite al trabajador conocer cuándo le corresponde la incorporación y saber cuándo ha sido preterido; no obstante, puede resultar inadecuado para ciertas actividades, por lo que lo razonable es que el criterio legal sea subsidiario respecto al convencional. Pero no parece la mejor solución que la ley se retire de una materia tan sensible y se remita al convenio, o en su defecto acuerdo de empresa, sobre los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento. Y ello porque si el convenio también se abstiene, las personas trabajadoras quedan totalmente desprotegidas⁶⁹³. En fin, otras reglas sobre el llamamiento parecen adecuadas, como se comprobará más detenidamente en el epígrafe 6 de este mismo capítulo. De hecho, los convenios suelen establecer un periodo mínimo de llamamiento anual (art. 16.5.3º ET), como forma de reparto del empleo y, por imperativo legal, las empresas han de trasladar a la representación legal de los trabajadores, con suficiente antelación al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral y de las altas efectivas una vez que se produzcan. La elaboración de censos anuales también facilita el conocimiento de cada persona sobre su ubicación a efectos de llamamiento y permite controlar posibles incumplimientos.

⁶⁹³ Vid. STS de 19 de enero de 2016 (Rec. 1777/2014), en un supuesto de omisión convencional salvado por un acuerdo de la comisión paritaria.

La acción de despido ha sido el cauce que ha permitido tutelar a las personas fijas discontinuas ante los incumplimientos del deber de llamamiento (no llamamiento, preterición, etc.), si bien tal regla tradicional y efectiva se sustituye con la reforma legal por una regla más vaga: «se podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimiento» (art. 16.3.3º ET).

6. LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SUBSECTORES ESTRATÉGICOS DEL SECTOR PRIMARIO

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, pese a sus limitaciones, son conscientes de su papel estratégico a la hora de incidir en la materialización de las políticas activas de empleo a través de la implementación de diferentes formas de ingreso en la empresa. A continuación se da cuenta, siquiera brevemente, de las principales disposiciones en materia de empleo recogidas en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico, incidiendo en aquellas que apuestan por la estabilidad laboral, la fijeza discontinua, la reducción de la temporalidad y la rotación o la garantía del principio de igualdad y no discriminación, debiendo advertirse ya desde este momento que son convenios negociados y publicados con anterioridad a la reforma laboral o, si posteriores, como es el caso del Convenio de la industria azucarera, sin que tal reforma haya tenido repercusión todavía en el régimen de contratación dispuesto en el texto convencional.

6.1. La implantación de políticas activas de generación de empleo en el sector forestal

Los Fondos Europeos de Desarrollo Rural y de Desarrollo Regional del marco comunitario llevan al territorio medidas y acciones encaminadas a lograr la profesionalización del sector y la implantación de políticas activas de generación de empleo. Con la negociación de la nueva Política Agraria Común a partir de 2021 se pretende impulsar el desarrollo del sector forestal y su contribución a las principales políticas desarrolladas en España en materia de biodiversidad, agua, cambio climático y lucha contra la despoblación⁶⁹⁴. En este sentido, las partes firmantes del Convenio Colectivo estatal para el sector de actividades forestales son conscientes de la importancia de la negociación colectiva para consolidar un sector que tiene una importancia estratégica fundamental para el desarrollo de las zonas rurales de nuestro país, al considerar que las actividades forestales y medioambientales son un eje transversal en las políticas de generación de empleo. En el aspecto social, dicho Convenio sectorial de ámbito estatal pretende consolidar la regulación de las condiciones que permiten la pro-

⁶⁹⁴ Preámbulo del Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019).

fesionalización del sector, y sin duda, mirar al horizonte del mundo rural con una perspectiva mucho más amplia de la que hasta ahora existía, pues el sector forestal y las actividades laborales con él relacionadas «pueden, y deben ser, un nicho de generación de empleo estable en las zonas rurales, donde por otro lado es difícil encontrar iniciativas empresariales duraderas en el tiempo y generadoras de alto número de empleos»⁶⁹⁵. Algún convenio autonómico en aras de fomentar la profesionalidad del sector manifiesta la necesidad de que la contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realice «de forma ágil y teniendo en cuenta cuantos criterios sean necesarios tales como la formación de los trabajadores, méritos, experiencia en el sector, proximidad del domicilio al puesto de trabajo, etc., sin que ello suponga una discriminación hacia las personas de nueva incorporación, que con la formación adecuada, puedan reunir las condiciones óptimas para el desempeño del trabajo»⁶⁹⁶. De hecho, la formación profesional se contempla como un elemento capaz de promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica⁶⁹⁷.

En este sector, a la hora de abordar convencionalmente las modalidades de contratación, se presta especial atención al contrato fijo-discontinuo (pues como mínimo, se pretende que el 73% de las plantillas de las empresas sean fijos y/o fijos-discontinuos/as)⁶⁹⁸, regulando el orden y las condiciones del llamamiento⁶⁹⁹ (que debe hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad) y contemplando que ante la necesidad de nuevas contrataciones, se tendrán en cuenta a personas que integren colectivos más afectados por el desempleo (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, personas discapacitadas y quienes lleven más de seis meses en situación de desempleo). Dicho llamamiento, según las costumbres del lugar, se efectúa por riguroso orden de antigüedad, dentro

⁶⁹⁵ Preámbulo del Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019).

⁶⁹⁶ Art. 13 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016).

⁶⁹⁷ Art. 13 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016).

⁶⁹⁸ Art. 6 Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 6 marzo 2018).

⁶⁹⁹ Art. 22 del Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019), según el cual el llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de manera fehaciente, con una antelación mínima de diez días, a la fecha del inicio de la actividad del centro de trabajo de que se trate. En el plazo de siete días, a partir de la notificación del llamamiento, la persona empleada deberá confirmar su asistencia al trabajo, si bien este plazo se reducirá automáticamente en los supuestos en los que se adjudique a la empresa un servicio sin la antelación suficiente para cumplir con el plazo de los diez días mencionados. El art. 21 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016) especifica que en el momento del llamamiento se debe hacer constar, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

de cada especialidad profesional, si bien algún convenio prevé que por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se pueda motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente⁷⁰⁰. Al objeto de no perjudicar la promoción y el empleo en la empresa de los trabajadores fijos-discontinuos, estos tendrán derecho a reserva de su número de orden de antigüedad en la anterior lista/s, censo/s, especialidad/es profesional/es, cuadrilla/s, sección/es, tarea/s, ocupación/es, y/o puesto/s de trabajo, en el caso de encomienda de funciones complementarias o diferentes a las habituales (movilidad funcional dentro del Grupo Profesional)⁷⁰¹. Como garantía de estabilidad en el empleo, algún convenio autonómico prevé que en ningún caso podrán ser cesados los fijos-discontinuos, sin haber sido previamente cesados los eventuales, ya sean contratados directamente o a través de contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal. Con esto se pretende que se respete la preferencia a la prestación de servicios de los trabajadores fijos-discontinuos, con independencia de la lista, censo, especialidad profesional, cuadrilla, sección, tarea, puesto de trabajo, etc, de que se trate⁷⁰².

Los convenios consultados contienen alusiones a los ya derogados contratos por obra o servicio determinado y eventuales y a los formativos, reproduciendo, en gran medida, el régimen legal⁷⁰³. También aluden al respeto de la cuota del 2% de reserva de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad en cumplimiento del art. 42.1 de la Ley General de las Personas con Discapacidad. Atendiendo al objetivo de empleo⁷⁰⁴, las partes firmantes acuerdan preferentemente compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso⁷⁰⁵, en lugar de retribuirlas monetariamente y en alguna comunidad autónoma se prevé que aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, incluidos los incendios forestales, serán de obligada realización, así como aquellas otras que vengan determinadas por puntas de trabajo, ausencias

⁷⁰⁰ Art. 6 Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 6 marzo 2018).

⁷⁰¹ Art. 6 Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 6 marzo 2018).

⁷⁰² Art. 6 Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 6 marzo 2018).

⁷⁰³ Arts. 18, 19 y 20 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016) o arts. 21 y 22 del Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020).

⁷⁰⁴ Art. 25 del Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019).

⁷⁰⁵ De duración equivalente a 1 hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se origine su causa, por acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo, a instancias de este, acumularse en medias jornadas o jornadas completas. Art. 12 del Convenio Colectivo de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO. Asturias 1 diciembre 2021).

imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan cubrirse mediante la utilización de cualquiera de las modalidades de contratación previstas legalmente⁷⁰⁶.

El convenio sectorial estatal recoge el derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo⁷⁰⁷ o, en fin, regula, como medida de mantenimiento del empleo, el salario en contrataciones licitadas o que se liciten a los 5 meses de la entrada en vigor del convenio⁷⁰⁸.

6.2. La preocupación por alcanzar la estabilidad de las plantillas y la igualdad en la acuicultura marina nacional

El VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional obliga a todas las empresas ubicadas en el territorio español, cuya actividad esté incluida en el ámbito de aplicación de la Ley Nacional de Cultivos Marinos⁷⁰⁹, en la que se encuadra esta actividad en el sector primario. A la hora de regular las formas de contratación⁷¹⁰ se efectúa una remisión a la normativa legal (arts. 8, 11, 12 y 15 ET), que en parte, como se ha visto, ha sido afectada por la reforma laboral. Se acuerda que en las contrataciones que se realicen tengan prioridad los colectivos de las personas jóvenes, mujeres y mayores de 45 años, siempre que tengan las capacitaciones de los puestos de trabajo a cubrir. La norma convencional refleja una preocupación por adaptar la legislación estatal a las peculiaridades productivas de este sector de actividad, enmarcadas en la actividad emergente en el sector primario al que pertenece, por lo cual incorpora una serie de acuerdos en orden a regular la «temporalidad de los contratos» y su retribución.

Habida cuenta las características de la actividad del sector, el objetivo prioritario es alcanzar «la estabilidad de las plantillas» y que la contratación temporal (ya sea de forma directa por las empresas o mediante contratos de puesta a disposición) sólo se pueda efectuar en aquellas empresas en que, siendo su actividad de carácter permanente, «tengan como mínimo el 75% de su plantilla en contratación indefinida». Asimismo, acuerdan que no podrán realizarse contratos temporales, incluidos los contratos de puesta a disposición mientras no exista la plena ocupación de todo el personal fijo o fijo-discontinuo de la empresa.

⁷⁰⁶ Art. 25 del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016).

⁷⁰⁷ Art. 43 del Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019).

⁷⁰⁸ Disposición transitoria primera del Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019).

⁷⁰⁹ Ley 23/1984, de 25 de junio y Ley 22/1988, de 28 de julio y normativa de desarrollo.

⁷¹⁰ Art. 12 VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021).

El convenio incluye referencias explícitas a contratos para obra o servicio determinado para desarrollar programas de I+D, proyectos pilotos, programas de aplicaciones de nuevas tecnologías y experimentales y trabajos que por su especial cualificación no pudieran ser cubiertos por el personal de plantilla, que tras la entrada en vigor de la reforma laboral deberán ser llevadas a cabo a través de otras formas contractuales al igual que ocurre con los contratos eventuales una vez que finalice su vigencia. El Convenio también contempla la celebración de contratos de interinidad, formativos y de relevo, remitiéndose a la regulación legal.

Atendiendo a colectivos prioritarios, las cláusulas convencionales se centran en garantizar la reserva de un 2% de puestos de trabajo para personas con «capacidades diferentes», reservando para ellas «aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación».

Como en el resto de actividades del sector primario, se contempla la celebración del contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas (sino cuando la actividad de la empresa lo requiera) dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, y siempre que no exijan la prestación de tales servicios todos los días del año, remitiéndose al régimen jurídico del art. 16 ET y desarrollando pormenorizadamente el derecho de llamamiento⁷¹¹. Así, la plantilla fija discontinua deberá ser llamada cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados y su llamamiento deberá efectuarse dentro de cada categoría «por orden relativo y sucesivo de antigüedad». A tal efecto se confeccionará un listado que será público. El llamamiento se efectuará, de forma que quede constancia fehaciente de que la persona ha sido notificada, y con una antelación no inferior a tres días naturales respecto del día en que se haya de iniciar la prestación de los servicios. Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona tenga, cuando esta se encuentre en situación de incapacidad temporal, suspensión de contrato por nacimiento o cuidado del menor, y aquellas otras causas que puedan ser justificadas y acreditadas.

Para garantizar la estabilidad de las plantillas, el Convenio insiste en que no se podrán realizar contratos temporales en la empresa, bajo ninguna modalidad, y los de puesta a disposición por ETT, mientras exista personal fijo-discontinuo pendiente de llamamiento con la categoría profesional y el mismo puesto de trabajo a cubrir conforme al objeto del contrato, dado que tendrán prioridad para cubrir puestos de trabajo fijos continuos que existieran en la empresa dentro de su categoría profesional, por orden de antigüedad.

⁷¹¹ Art. 12 VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021).

Este personal no firmará contratos cada vez que inicie la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma por orden inverso al de su llamamiento cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios. Adquirirán la condición de fijos-discontinuos quienes fueran contratados como tal y aquellos otros eventuales que sean contratados por segundo año consecutivo con contrato temporal o de ETT y hubieran permanecido dados de alta en la Seguridad Social un mínimo de 180 días por año.

La dimensión del empleo se aborda en aquellos preceptos convencionales relativos al «diagnóstico de situación»⁷¹², con carácter previo a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Su finalidad no puede ser otra que la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar (si las hubiere) situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos. Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo y promoción de procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales⁷¹³.

Por último, en el sector de la acuicultura, la formación continua⁷¹⁴ se considera un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores

⁷¹² Art. 49 VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021).

⁷¹³ Art. 50 VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021).

⁷¹⁴ Cláusula Adicional Tercera VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021).

y empresas, a la vez que contribuye al mantenimiento y mejora del empleo, respondiendo conjuntamente a las necesidades de ambas partes.

6.3. El reparto del empleo en la industria azucarera

En materia de tiempo de trabajo, las partes firmantes del recentísimo Convenio Colectivo de la industria azucarera se comprometen durante la vigencia del mismo a estudiar e implantar, en su caso, sistemas de trabajo que permitan durante el periodo de campaña de la remolacha realizar jornadas de trabajo de cuarenta horas semanales (en lugar de cuarenta y dos), siempre que estas vayan encaminadas a generar empleo⁷¹⁵, sometiendo tal decisión a la consideración del comité intercentros o, en su defecto, al comité de empresa. Tales órganos de representación del personal, en concreto el comité de empresa, es el encargado de ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes, en especial en materia de igualdad de oportunidades en las políticas de empleo empresariales⁷¹⁶, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos o tribunales competentes. Para llevar a cabo esta misión, el comité deberá velar no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

En este sector se reconoce convencionalmente una gran flexibilidad de entrada, admitiendo expresamente que las empresas puedan utilizar cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente para la contratación de las personas trabajadoras⁷¹⁷, definiendo como persona trabajadora fija al personal con contrato indefinido a tiempo completo, pero dejando incorrectamente excluidas de esta definición a las personas trabajadoras fijas discontinuas, lo cual genera cierta confusión a la hora de regular su utilización prioritaria frente a otras figuras contractuales. En todo caso, esta categoría se contempla «para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados». El personal fijo-discontinuo será llamado al inicio de cada campaña azucarera. El llamamiento se realizará según entren en funcionamiento las secciones o departamentos de acuerdo con las necesidades de las empresas. El orden de llamada será el siguiente: «a) Serán llamadas las personas trabajadoras pertenecientes a cada sección o departamento. b) Dentro de cada sección o departamento se atenderá a la especialidad. c) Dentro de la

⁷¹⁵ Art. 41 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022).

⁷¹⁶ Art. 53 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022).

⁷¹⁷ Art. 12 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022).

especialidad se tendrá en cuenta la antigüedad en aquella»⁷¹⁸. El llamamiento se efectuará por correo certificado con acuse de recibo o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Dicha notificación deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo esta la única responsable de informar cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. El contrato de trabajo quedará extinguido cuando la persona trabajadora, sin haber alegado causa justa para su ausencia comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran tres días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. Se contempla como causa de suspensión del contrato de trabajo la paralización de la campaña como consecuencia del desabastecimiento de materia prima suficiente para mantener la actividad productiva normal, motivado por causas meteorológicas adversas u otras diferentes que provoquen el cierre de la recepción. Para la tramitación de la suspensión de los contratos, en cuanto a procedimiento, causas y efectos, se efectúa una remisión a la normativa estatutaria. El contrato de trabajo quedará interrumpido cuando finalice cada campaña. Las bajas se tramitarán a medida que vayan cesando las secciones o departamentos. El tiempo que media entre el fin de una campaña azucarera y el inicio de la siguiente se considera «periodo de reparación».

También desarrolla el convenio el proceso de contratación del personal interino⁷¹⁹, que se hará necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre de la persona trabajadora a la que sustituye y las causas que motivan la sustitución. La duración de este contrato de trabajo vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo. Este personal percibirá a la extinción de su contrato una indemnización equivalente a un mes de su salario base por cada año de servicio prestado o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado, salvo en el caso de adquirir la condición de fijo.

6.4. Acciones coyunturales contra el desempleo en las industrias de elaboración de arroz

Al igual que se ha visto en otros sectores de actividad del sector primario, también las industrias de elaboración de arroz pretenden aportar la mayor colaboración posible, de cara a solucionar el problema del paro, por lo cual en dicho sector «la realización de horas extraordinarias nunca tendrá carácter

⁷¹⁸ Acuerdo 14 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022). En el supuesto de que las empresas necesiten contratar mano de obra refleja el Convenio cierta confusión de conceptos al indicar que podrán acudir a la contratación «temporal» de las personas trabajadoras fijas discontinuas que resulten idóneas para el puesto de trabajo.

⁷¹⁹ Acuerdo 15 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022).

habitual y, por tanto, se efectuarán solo cuando lo exijan las circunstancias especiales, que deberán ser previamente puestas en conocimiento del comité de empresa o representantes de los trabajadores»⁷²⁰. En caso de realizarlas, el Convenio regula tanto su retribución (en base al salario real anual, dividido entre las horas normales a realizar en el año y ello incrementado en un 75 por 100), como su posible compensación «a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos ordinarios por cada hora extraordinaria trabajada», estableciendo que este tiempo acumulado por los trabajadores que lo realicen «tendrán derecho a disfrutarlo en un 50 por 100 a su criterio personal y en el restante 50 por 100 a criterio de la empresa, dentro del período de vigencia del convenio y previa notificación con una semana de antelación».

En materia de empleo, el Convenio se compromete a velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, de manera que las ofertas de empleo se redacten de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo; «los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades»; en materia de contratación, se promoverá que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate o, en fin, «en materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas», poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de estos principios en el acceso y la estabilidad en el empleo⁷²¹. Del mismo modo, para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, se promete desarrollar acciones positivas en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva. Como complemento de lo anterior, cuando el Anexo I regula las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio, menciona los comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona [...], de forma explícita o implícita «y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo».

En cuanto hace al ingreso en la empresa, la norma sectorial prevé que la contratación de trabajadores se ajuste a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa «a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos»⁷²². Como resulta habitual en todas las actividades del sector primario, se pretende fomentar la contratación de trabajadoras y trabajadores con

⁷²⁰ Art. 33.1 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 15 enero 2022).

⁷²¹ Art.12 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 15 enero 2022).

⁷²² Art. 14 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 15 enero 2022).

discapacidad⁷²³, considerando que la forma idónea de alcanzar su integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, a través de su contratación directa o, de forma alternativa, a través de centros especiales de empleo.

La norma sectorial dedica un amplio apartado a la contratación de fijos-discontinuos, desconociendo las modificaciones que en el momento de su publicación en el BOE (enero de 2022) había introducido ya la reforma laboral *supra* comentada, aunque sin vigencia efectiva, manteniendo la doble dicotomía entre el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, mientras que sigue estableciendo que a los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido⁷²⁴. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas al trabajo por estricto orden de antigüedad dentro del nivel y especialidad. Se entiende por especialidad en este sector, la planta de producción o de destino (molino, planta de vaporizado, envasado, platos cocinados, almacenamiento, tratamiento de subproductos, tratamiento de cenizas, etc.). Asimismo, irán cesando en el trabajo según el orden de menor a mayor antigüedad en la misma. La persona trabajadora podrá, en caso de incumplimiento del llamamiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. Cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, se podrá pactar la celebración a tiempo parcial de estos contratos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

Como viene siendo habitual, se prevé informar a la representación del personal de los planes de formación de la empresa⁷²⁵, así como de sus modificaciones, ocupándose dicha representación de realizar el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y se instituyen permisos para la formación de aquellos trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa (permiso retribuido de 20 horas

⁷²³ Art. 20 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 15 enero 2022).

⁷²⁴ Art. 21 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 15 enero 2022).

⁷²⁵ Art. 30 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 15 enero 2022).

anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años. Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutadas, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas). Tal derecho se entiende cumplido, en todo caso, cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por negociación.

6.5. 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

Las explotaciones en naves o locales destinadas a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos así como aquellas dedicadas a cría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie son conscientes de que, ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, resulta conveniente reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias⁷²⁶ y de ahí que se comprometan a profundizar en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta y pretendiendo con ello contribuir a la «competitividad de las empresas y a la mejora del empleo» mediante «la reducción de la temporalidad y la rotación»⁷²⁷. Para conseguir tal objetivo, las empresas del sector han limitado la contratación temporal en sus centros de trabajo, y desde el 1 de enero de 2011, acuerdan que «los contratos temporales no podrán ser superiores al 25% de la plantilla laboral», con algunas limitaciones. Dicho porcentaje del 25% no afecta a las empresas de nueva creación durante los tres primeros años a contar desde la fecha de su inscripción en la Seguridad Social, así como a las contrataciones que realicen para sustituciones de personas en situación de incapacidad temporal y vacaciones, y en los supuestos de puesta en marcha o ampliación de nuevas líneas o procesos de producción hasta su consolidación, con un máximo de tres años. Tampoco resulta aplicable dicho porcentaje a las empresas que en el año anterior hayan superado el 10% de absentismo, no considerándose absentismo a estos efectos el disfrute de vacaciones anuales, las bajas por accidente de trabajo, las licencias retribuidas y el período de suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como el crédito horario sindical de la representación legal de las personas trabajadoras.

⁷²⁶ Art. 11 Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021).

⁷²⁷ Art. 25 Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021).

La remisión a la legislación vigente en materia de contratación se acompaña de alguna mención específica a los contratos formativos, identificando aquellas categorías y grupos profesionales en que están indicados, su duración y posibles prórrogas, así como el régimen retributivo. De una forma muy exhaustiva se indican las actividades en que podía acudirse al contrato por obra o servicio determinado [Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general; Montaje, puesta en marcha y reparación de maquinaria y equipos y elementos de transporte; Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como: centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, nueva línea de producción, control de calidad, investigación y desarrollo, nuevo producto o servicio, estudios de mercado y realización de encuestas, publicidad, apertura de nuevos mercados o zonas de distribución, implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos así como otras actividades que, por analogía, sean equiparables a las anteriores]; fórmula contractual que deberá ser sustituida por otra a medida que vayan finalizando su vigencia los existentes. También existen remisiones al extinto contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, recordando el texto convencional su «carácter causal». A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar «la colocación estable», recuerda el Convenio que se podrán convertir en contratos de trabajo indefinidos conforme a la normativa vigente.

El texto convencional incorpora una cláusula de seguridad sindical, recordando que las empresas del sector «no podrán sujetar el empleo de una persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical»⁷²⁸ y recuerda que las disposiciones del Plan de Igualdad, en aquellas explotaciones en que resulte necesario, contendrán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación⁷²⁹.

6.6. La política de empleo en los convenios autonómicos del sector agropecuario

La preocupación por potenciar la estabilidad en el empleo se reproduce de manera incisiva en el subsector de cítricos de la Comunidad Valenciana, donde se prevé que las personas trabajadoras eventuales pasen a la condición de fijas-discontinuas cuando hayan realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo⁷³⁰. Cuando no se hayan alcanzado

⁷²⁸ Art. 33 Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021).

⁷²⁹ Art. 40 Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021).

⁷³⁰ En similares términos, el art. 13 Convenio Colectivo Regional del Campo (BO. Canarias

los treinta días en una campaña tendrán preferencia para ser contratados sin pérdida del carácter eventual. Aquellos con contrato de puesta a disposición a través de una Empresa de Trabajo Temporal pasarán a la condición de fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes empresas⁷³¹. Idéntico objetivo pretenden aquellas cláusulas convencionales que favorecen las tareas de recolección con «trabajadores propios» dentro de la misma provincia⁷³² o ciertas garantías sobre ordenación del trabajo a partir de reglas claras basadas en «a) No contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar. b) No hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual condición. c) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad, y dar de alta a medida que se necesite⁷³³. También se establecen ciertas cautelas respecto al personal ausente al principio de campaña⁷³⁴, siendo requisito indispensable para que el personal pueda acogerse a esta flexibilidad en su incorporación al comienzo de campaña, que haya avisado de su propósito a la empresa, con quince días de antelación a la fecha coincidente con la de inicio de la anterior campaña, aportando copia de contrato que reúna las condiciones exigidas. Las empresas no estarán obligadas a reconocer este derecho de reincorporación tardía, en cada campaña, más que hasta un máximo de un 5% de personal fijo-discontinuo de cada categoría profesional. En el supuesto de que, en alguna empresa, este límite se manifestara insuficiente para atender las peticiones de su personal, esta cuestión podrá ser planteada por el personal afectado ante la Comisión Paritaria del convenio, que deberá pronunciarse al respecto.

23 octubre 2018), en las Islas Canarias, prevé que una vez realizado el llamamiento de los fijos-discontinuos por riguroso orden de antigüedad, quienes estén vinculados con contratos eventuales con antigüedad de una «zafra» o campaña podrán gozar de cierta preferencia para una nueva contratación, si a juicio de la dirección de la empresa han adquirido la experiencia adecuada al puesto de trabajo.

⁷³¹ Art. 19 Convenio Colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019).

⁷³² «La recolección realizada en la provincia en la que la empresa tenga radicado su centro de trabajo de manipulado, deberá realizarse con trabajadores propios al menos en el 70 por 100 de las jornadas que se realicen». Cuando una empresa tenga centros de trabajo de manipulado en más de una provincia de la Comunidad Valenciana, este requisito se aplicará de forma conjunta para todas las provincias en las que cuente con al menos un centro. Art. 20 Convenio Colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019).

⁷³³ Art. 21 Convenio Colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019).

⁷³⁴ El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para: 1º) trabajar en la vendimia; 2º) trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las administraciones públicas; 3º) y, en general, concierte contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrá retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo. Art. 37 Convenio Colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019).

En el sector agropecuario resulta recurrente supeditar la realización de horas extraordinarias a la imposibilidad de realizar nuevas contrataciones⁷³⁵ y la clasificación de las personas trabajadoras en función de su permanencia, distinguiendo entre fijos, fijos-discontinuos⁷³⁶, interinos o eventuales, sin que falten alusiones a los contratos formativos y al ya derogado contrato para obra o servicio determinado⁷³⁷. La diferenciación entre fijos y temporales a la hora de afrontar las inclemencias del tiempo se justifica en algún convenio en supuestas causas objetivas ya que los trabajadores no fijos son aquellos trabajadores contratados únicamente para tareas de recolección, plantación o siembra al aire libre y por ello es imposible su reubicación en otras tareas (no así los fijos de plantilla a los que sí puede dárseles otra ocupación) al producirse las inclemencias del tiempo o fuerza mayor que imposibilita la prestación del trabajo, permaneciendo a la espera de que las condiciones permitan volver a la actividad⁷³⁸.

Sin lugar a dudas, la figura contractual regulada en mayor detalle en los textos convencionales relativos a la recolección de cítricos, especialmente en la región de Murcia, y en general de cualquier producto agrícola (tomate, champiñón, etc.) es la del fijo-discontinuo, en tanto dicha actividad recolectora, por su propia naturaleza, depende del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc. El texto convencional se ocupa no solo de definir la figura, de delimitar con claridad el

⁷³⁵ Art. 6 Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018).

⁷³⁶ Adquiriendo tal condición los trabajadores eventuales que presten servicios en las empresas durante tres años consecutivos y habiendo prestado servicios un mínimo de 90 días en cada uno de los años, adquirirán la fijeza discontinua al término del tercer año. Art. 17 Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018). En parecidos términos, detallando todas las opciones posibles se pronuncia el art. 7 Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 1 marzo 2017). Dicha clasificación en función de la permanencia se recoge también, entre otros, en el art. 7 Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 1 noviembre 2017), en los arts. 11 y 12 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra (BO. Navarra 4 mayo 2021) o en el art. 6 Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 1 marzo 2017).

⁷³⁷ Art. 16 Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018); arts. 14, 15 y 16 Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2019); art. 12 Convenio Colectivo 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); art. 14 Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas (BO. Comunidad de Madrid 7 abril 2018); art. 4 Convenio Colectivo de manipulación y envasado de agríos de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 26 diciembre 2020) o arts 29 y 30 Convenio Colectivo de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 (DO. Generalitat Valenciana 23 noviembre 2021).

⁷³⁸ Art. 17 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra (BO. Navarra 4 mayo 2021).

concepto de centro de trabajo y de describir las peculiares y consuetudinarias reglas de llamamiento, sino que a veces también se incide en las propias reglas de cotización y en la situación legal de desempleo. La ejecución del trabajo se desarrolla con las intermitencias propias de las actividades cíclicas y periódicas no continuadas y en el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello se adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo⁷³⁹. Para esta actividad, se pacta una única campaña que se iniciaría el 1 de septiembre de cada año y terminaría el 31 de agosto del año siguiente, con las intermitencias lógicas de la actividad⁷⁴⁰ y se aplican reglas consuetudinarias en cuanto al llamamiento se refiere —frente al criterio preponderante de la antigüedad⁷⁴¹ o el de «días trabajados (jornadas reales), en el centro de trabajo de un mismo titular⁷⁴²—, a través de llamamientos «colectivos por zonas o autobuses», en tanto el trabajo de recolección se presta por trabajadores que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provenientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo⁷⁴³. A este respecto, a la hora de delimitar los centros de trabajo, es norma general que los trabajadores estén adscritos a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúe exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente con posible especificación de listas de trabajadores adscritos a la finca. Tales peculiaridades justifican que no se produzca el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores, sino atendiendo a las necesidades de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, «por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento». Dado el carácter propio de las actividades de recolección, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo

⁷³⁹ Anexo III, apartado 1 del Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018).

⁷⁴⁰ Anexo III, apartado 1 del Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018).

⁷⁴¹ Por ejemplo, en el art. 7 Convenio Colectivo de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 26 diciembre 2020).

⁷⁴² Art. 11 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra (BO. Navarra 4 mayo 2021).

⁷⁴³ Anexo III, apartado 3 del Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018). Frente al criterio de antigüedad utilizado en la mayoría de supuestos. Entre otros, art. 11 Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Cantabria, para el período 2016-2020 (BO. Cantabria 11 octubre 2016) o art. 12 Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2019).

de inicio de la campaña o ciclo productivo. Al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores fijos-discontinuos para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, el llamamiento se hace de forma rotativa, salvo que por la existencia de gran volumen de trabajo todos ellos sean llamados colectivamente al trabajo⁷⁴⁴.

De modo recurrente se aplican políticas de igualdad en el acceso y mantenimiento del empleo⁷⁴⁵ o se remite a la negociación colectiva la fijación de criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos o el establecimiento de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido⁷⁴⁶. Se asume el compromiso de que al menos el 71%⁷⁴⁷ o el 80%⁷⁴⁸ de la plantilla sea estable o se establece la cautela de que para poder efectuar contratos a través de Empresa de Trabajo Temporal, la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales con contrato en vigor, de sus mismas categorías y especialidades⁷⁴⁹. Y todo ello aderezado con los esfuerzos necesarios para la optimización de los puestos de trabajo y las personas que los desarrollan a través de los planes de formación, para alcanzar un status de profesionalidad y competitividad adecuado, buscando planteamientos de formación integrales, diseñando las metodologías que detecten las necesidades de formación específica de cada empresa y sus trabajadores/as y, a ser posible, aplicándolas⁷⁵⁰.

⁷⁴⁴ Producido el llamamiento bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que, de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo-discontinuo y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente. Anexo III, apartado 3 del Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018). Dicho sistema rotatorio se regula profusamente también en el Anexo II Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 1 marzo 2017).

⁷⁴⁵ Entre otros, art. 31 Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018) o art. 38 Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 1 marzo 2017) o art. 36 Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas (BO. Comunidad de Madrid 7 abril 2018).

⁷⁴⁶ Art. 7 Convenio Colectivo del sector Industrias Pimentoneras (BO. Región de Murcia 17 marzo 2021).

⁷⁴⁷ Art. 7 Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 1 marzo 2017).

⁷⁴⁸ Art. 5 Convenio Colectivo de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 26 diciembre 2020).

⁷⁴⁹ Art. 7 Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 1 marzo 2017).

⁷⁵⁰ Art. 46 Convenio Colectivo de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 26 diciembre 2020).

7. EPÍLOGO

El análisis realizado permite adivinar un tímido consenso convencional, al menos a nivel sectorial, sobre la necesidad de reducir el paro, reforzar el principio de estabilidad en el empleo y, con ello, la excepcionalidad de la temporalidad. Cabe pensar que la reducción de los márgenes de ambigüedad y amplitud de la regulación estatutaria, aportando una mayor claridad en la delimitación de las causas de temporalidad y certidumbre en su aplicabilidad tras la reciente reforma laboral podrán coadyuvar a tal objetivo, que sin embargo apenas es perceptible en el momento actual. Los nuevos convenios colectivos que se negocien en el sector primario deberían ser conscientes de la necesidad de erigir el contrato indefinido como modalidad ordinaria y típica del ordenamiento laboral y la contratación temporal como excepcional y causal, atendiendo con ello al principio de estabilidad en el empleo.

Dicha negociación colectiva sectorial deberá reflejar la nueva delimitación legal de los ámbitos de actuación de cada una de las modalidades contractuales, potenciando y extendiendo el contrato fijo-discontinuo o, en su caso, el contrato a tiempo parcial indefinido, reservando la contratación temporal para incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad empresarial⁷⁵¹.

La prevalencia del contrato indefinido sobre el temporal deberá reflejarse claramente en la regulación convencional del sector primario, estableciendo expresamente la presunción de que el contrato de trabajo se considera celebrado por tiempo indefinido y racionalizando el uso de la contratación temporal, que deberá quedar restringida a las tareas de carácter transitorio o temporal y, en ningún caso, para desarrollar trabajos de carácter permanente (puntas de producción, proyectos extraordinarios, la sustitución de bajas o excedencias, etc.).

⁷⁵¹ CARRIZOSA PRIETO, E.: «La reforma de la contratación temporal estructural, propuestas para atajar la precariedad laboral en el acceso al empleo», Documentación Laboral, núm. 124, 2021, págs. 42-43.