

# 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<sup>a</sup> 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](mailto:sgpublic@mit.es)

Internet: [www.mites.gob.es](http://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
<b>Parte primera</b>	
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 europeas (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<sup>a</sup> 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**

<b>CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO. ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS SECTORIALES. <i>Beatriz Agra Viforcós</i> .....</b>	<b>297</b>
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
 <b>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>.....</b>	<b>319</b>
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***

.....	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
<b>CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>.....</b>	<b>392</b>
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
<b>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> .....</b>	<b>412</b>
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
<b>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>.....</b>	<b>430</b>

	<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

<b>CAPÍTULO VII: EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i></b> .....		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

<b>CAPÍTULO VIII: LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CONCERNIENTES A LA AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i></b> .....		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

<b>CAPÍTULO IX: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i></b> .....		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
<b>CAPÍTULO X: DISCRIMINACIÓN, DISCAPACIDAD Y EDAD MADURA EN LOS CONVENIOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>David Lantarón Barquín</i></b> .....	<b>522</b>
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
<b>CAPÍTULO XI: PODER DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES. <i>Patricia Prieto Padín</i></b> .....	<b>547</b>
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 VI**  
**Poder de dirección y organización del trabajo, IUS variandi**  
**empresarial y subrogación y subcontratación en los convenios colectivos**  
**del sector agrario**

Rodrigo Tascón López  
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de León*

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN: AVATARES MÚLTIPLES EN  
LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO  
AGLUTINADOS BAJO LA IDEA DE NECESIDADES  
EMPRESARIALES

Las relaciones laborales desarrolladas en el sector agrario, encuadrado dentro del tradicional sector primario de la economía, han experimentado un cambio muy relevante y significativo en el último medio siglo en España. La mecanización y especialización, primero, y la digitalización después, unido al innegable avance de la técnica y la ciencia aplicadas a la producción agropecuaria, así como la intensa labor desarrollada a través de la Política Agraria Común Europea<sup>1301</sup>, dibujan hoy un panorama muy distinto al de hace apenas unas décadas, cuya resultante constituye una realidad ardua y, por momentos, condenada a la incertidumbre<sup>1302</sup>.

Todo lo anterior, además, en un contexto de permanente renovación, en el que los cambios estructurales (evolución hacia un producto ecológico y de

---

<sup>1301</sup> Aun cuando dicho aspecto se aborda de forma específica en otro capítulo de la presente obra, procede remitir con carácter general a algunos de los incontables estudios que han abordado tal cuestión; REIG MARTÍNEZ, E.: «La Política Agraria Común», en AA.VV. (JORDÁN GALDUF, J.M., Coord.): *Economía de la Unión Europea, Madrid* (Cívitas), 2005, págs. 355 y ss. o ARANGO FERNÁNDEZ, J.: «Los desequilibrios de la Política Agraria Común. Un análisis de las diferencias entre regiones españolas», *Revista Española de Economía Agraria*, núm. 171, 1995, págs. 225 y ss.

<sup>1302</sup> COLLANTES GURIÉRREZ, F.: «Tarde, mal y... ¿quizá nunca? La democracia española ante la cuestión rural» o GARCÍA AZCÁRATE, T.: «Luces y sombras de las políticas agrarias para el campo y el medio rural español: 1986-2020», ambos en *Panorama Social*, núm. 31, 2020, págs. 16 y ss. y 101 y ss., respectivamente.

calidad, condensada en la nueva PAC,2020, como se explica en otro momento de la presente obra)<sup>1303</sup> se unen a los coyunturales (pandemia, guerra entre Rusia y Ucrania...) para condicionar de manera decisiva la actividad productiva en este sector.

En efecto, aquellas empresas agropecuarias que cuentan con personas trabajadoras (a las que el presente escrito dedica su atención, pues aquellas mini-explotaciones que siguen valiéndose exclusivamente de la fuerza de trabajo familiar quedan excluidas de los problemas que aquí se van a tratar), normalmente, se ven caracterizadas por llevar a cabo una actividad altamente especializada, con una gran superficie (a veces agrupada, pero otra muchas dividida entre diversos centros o núcleos de actividad) dedicada a la actividad agrícola o ganadera y con una producción dirigida a un mercado o cliente muy concreto.

Siquiera a grandes trazos, este panorama que brevemente se trata de describir como pórtico al estudio de la realidad convencional concreta muestra la importancia que en tal contexto ha de tener el uso de los poderes empresariales, para lograr una adecuada gestión y un eficiente desarrollo de las relaciones laborales habidas en las empresas del sector primario de la economía.

Las necesidades empresariales de organizar un trabajo complejo y especializado, en el que habitualmente se desarrollan turnos o temporadas de especial intensidad de trabajo (coincidentes con la siembra o la cosecha), de gestionar los desplazamientos y movilidades entre los distintos lugares donde se presta la actividad (en ocasiones dispersos y alejados) o, en fin, de prever cambios y adaptaciones a las circunstancias productivas (por ejemplo, las con mucha frecuencia derivadas de las inclemencias meteorológicas), incluido, entre ellas, el posible cambio de empresario, en un sector (como en tantos otros) en el que cada vez es más frecuente la agrupación y escisión de entidades y el encargo de la realización de tareas externalizadas por una gran empresa hacia otras más pequeñas, en régimen de exclusividad y a través de una contrata de suministro), muestran a las claras la importancia que en este ámbito tiene la necesidad de contar con instrumentos jurídicos adecuados que permitan a la organización adaptar la fuerza productiva a las necesidades cambiantes de cada momento.

Frente a ello, no menos relevantes resultan las necesidades de las personas trabajadoras que prestan servicios en el sector; un colectivo dual, en el que junto a trabajadores muy cualificados (veterinarios, técnicos agrícolas...) se encuentran otros destinados a las faenas más mecánicas y repetitivas (amén de extremadamente duras) que, por supuesto, y dada su escasa capacidad para acceder a otro potencial puesto de trabajo, quedan a merced de las exigencias patronales y, desde luego, precisan de una protección jurídica

---

<sup>1303</sup> No en vano el cambio de orientación coincidió en el tiempo con la Cumbre de la Tierra de Río en la cual irrumpió con fuerza el concepto de desarrollo sostenible; al respecto, Díez VÁZQUEZ, J.A. y MELGOSA ARCOS, F.J.: «La integración del medio ambiente en la Política Agraria Común», *Revista de Estudios Locales (CUNAL)*, núm. extraordinario 1, 2021, págs. 113 y ss.

adecuada frente a los múltiples avatares que la relación laboral en el sector agropecuario puede traer aparejados.

Estas necesidades tan características de la empresa del sector primario habrían de llevar a pensar que la negociación colectiva (objeto concreto del presente estudio) ha desarrollado una labor consciente y laboriosa para dibujar los cauces adecuados y la protección jurídica pertinente para todas aquellas (frecuentes) situaciones en las que se va a requerir el uso de facultades de organización y mutación de las relaciones laborales.

Sin embargo, esta lógica hipótesis de partida entra en posible contradicción con otra idea también netamente arraigada en el contexto laboral español; a saber, que la negociación colectiva patria ha tenido históricamente un carácter salario-jornadacéntrico, esto es, que se ha dedicado sobre todo a ordenar los aspectos de tiempo y retribución, descuidando otros que también podrían ser relevantes<sup>1304</sup>.

Es cierto que en los últimos tiempos la negociación colectiva se ha abierto hacia nuevos campos negociales<sup>1305</sup> (tal como ocurre, significativamente, con el medio ambiente<sup>1306</sup>) pero surge la duda, al menos en el ámbito concreto ahora estudiado, de si entre esos «nuevos» contenidos de la negociación colectiva se encuentran aquellos aspectos que podrían llamarse «clásicos» del Derecho del Trabajo (como los seleccionados para ser parte del presente capítulo: poder de dirección y organización, *ius variandi* y subrogación empresarial) que, por su relevancia en la práctica para el sector deberían jugar un papel destacado en la gestión de las relaciones laborales habidas en su seno, pero que no cuentan con una tradición sólida y arraigada en los procesos de negociación colectiva.

## 2. PODER DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO

Como bien es sabido, una idea elemental presente en toda la lógica de las relaciones laborales pasa por considerar que la celebración de un contrato de trabajo y su ulterior desarrollo confiere al empresario un poder de dirección para ordenar las prestaciones debidas y asegurar así el normal desarrollo del

---

<sup>1304</sup> LANDA ZAPIRAIN, J.P.: «Regulaciones de empleo, negociación colectiva y participación financiera», RDS, núm. 14, 2001, pg. 239.

<sup>1305</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», RL, núm. 23, 1997, pgs. 2-3.

<sup>1306</sup> SASTRE IBARRECHE, R.: «La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo», TS, núm. 175, 2005, pgs. 11-20 o, del mismo autor, «Cláusulas medioambientales y medio ambiente», en AA.VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al Profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid (Fundación Ramón Areces), 2003, pgs. 425-445.

proceso productivo<sup>1307</sup>. De semejante prerrogativa derivan, a su vez, un amplio —aun cuando limitado<sup>1308</sup>— haz de facultades; entre otras, y por cuanto ahora importa, la de dictar instrucciones generales y particulares para el adecuado desarrollo de la prestación profesional y, al tiempo, controlar la correcta realización de la misma por parte de la persona trabajadora (art. 20.3 ET).

En síntesis, este poder de dirección, pese a conceder un amplísimo —quizá demasiado generoso y en el Derecho español poco preciso<sup>1309</sup>— margen de actuación al empresario, trae aparejados, de un lado, el deber de utilizar medios respetuosos con los derechos fundamentales de la persona trabajadora<sup>1310</sup> (pues, sin duda, tales aparecen comprendidos en el amplio y genérico concepto de «dignidad humana» aludido por el precepto<sup>1311</sup>); de otro, la necesidad de circunscribir la actividad de dirección y control —salvo excepciones justificadas— a la comprobación de aquellas cuestiones estrictamente vinculadas con la prestación de trabajo<sup>1312</sup>.

La labor de estudio selectivo desarrollada sobre la amplia muestra escogida como campo de trabajo para la presente investigación permite atestiguar que son muchas las normas paccionadas que se ocupan de contemplar preceptos relativos al poder de dirección y organización de la empresa, siendo más bien la excepción aquellos que ni siquiera mencionan la cuestión<sup>1313</sup>,

<sup>1307</sup> Por clásico, MONTOYA MELGAR, A.: El poder de dirección del empresario, Madrid (IES), 1965, págs. 44 y ss. o, del mismo autor y más reciente, «El poder de dirección del empresario», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, págs. 507 y ss. También, ROMAN DE LA TORRE, M<sup>a</sup>.D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid (Grapheus), 1992, pág. 351.

<sup>1308</sup> Por todos, LUQUE PARRA, M.: Los límites jurídicos de los poderes empresariales, Barcelona (Bosch), 1999, págs. 16 y ss.

<sup>1309</sup> Según indican VALDES DAL-RE, F.: «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», *Relaciones Laborales*, T. I, 1990, págs. 284 y ss. o FERNANDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>.F.: «Libertad ideológica y prestación de servicios», *Relaciones Laborales*, núm. 7, 1985, págs. 421 y ss.

<sup>1310</sup> Como reconocen GOÑIS SEIN, J.L.: El respeto de la esfera privada del trabajador, Madrid (Cívitas), 1989, pág. 109; DE VICENTE PACHES, F.: *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid (CES), 1998, págs. 299 y ss.

<sup>1311</sup> FERNANDEZ VILLAZON, L.A.: *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2003, págs. 34 y ss. y 61 y ss.

<sup>1312</sup> No obstante, no resulta fácil separar entre la persona del trabajador y las implicaciones derivadas de la prestación por él realizada. MARTINEZ FONS, D.: *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Madrid (CES), 2002, pág. 54.

<sup>1313</sup> Como, por ejemplo, Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021); Convenio Colectivo de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO. Asturias 1 diciembre 2021); Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018); Convenio Colectivo de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 26 diciembre 2020); Convenio colectivo del sector de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona para los años 2019-2021 (BO. Barcelona 17 septiembre 2020); Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca (BO. Cuenca 21 de enero de 2022); Convenio Colectivo de Rederos del Puerto de Huelva (BO. Huelva 17 noviembre 2017); Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Valladolid 2019-2023 (BO. Valladolid 20 mayo 2021).

ausencia que se deja sentir sorprendentemente también en bastantes convenios de empresa<sup>1314</sup>.

Ahora bien, dentro de las normas paccionadas que sí que aluden a la cuestión hay algunas que lo hacen de una forma superficial, apenas para remitir a los preceptos legales contenidos en la normativa laboral sobre el particular o para reiterar ociosamente (técnica de creación normativa tan innecesaria como perturbadora que permitiría reflexión sobre su naturaleza jurídica a los filósofos del Derecho) sus contenidos<sup>1315</sup>.

Igual referencia genérica cabe apreciar, en muchos otros preceptos, respecto a la movilidad funcional, parte integrante del denominado *ius variandi*

---

<sup>1314</sup> CC Centro Sur, S. Coop. And. Granada (BOP Granada 24 agosto 2021); CC Enviser Servicios Medioambientales, S.A. (BOP Bizkaia 8 enero 2018); CC ALEIA ROSES, S.L.U. (BOP Soria 30 enero 2019); CC Agrícola T. Franco e Hijos, S.L. (BOP Valencia 17 mayo 2017); CC Bizkaiko Basalan, A.B. 2021 (BOP Bizkaia 29 octubre 2021); CC BONAORO, S.L. (BOP 13 Santa Cruz de Tenerife octubre 2021); CC Euralis Semillas, S.A. (BOP Sevilla 2 mayo 2021); CC Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (COSANSE) (BOP Zaragoza 4 diciembre 2019); CC Aljadra Sur, S.L. (BOP Cádiz 12 julio 2019); CC Agrícola San Francisco, S.C.A. (BOP Granada 3 noviembre 2021); CC Agropecuaria San Fermín, S.L. (BO Navarra 5 febrero 2019); CC Tegueste Fértil, S.L. (BOP Santa Cruz de Tenerife 4 febrero 2019); CC Sociedad de Cazadores «El Narcea» (BO Principado de Asturias 4 mayo 2018); CC Cooperativa Agrícola y Ganadera de Alicante Coop. Val. (BOP Alicante 13 octubre 2017); CC MAETIERRA A.I.E. de Logroño (BO La Rioja 9 octubre 2017); CC Confraria de Pescadors de Vilanova i La Geltrú (BOP Barcelona 12 abril 2017); CC Finca Puntagorda, S.L. (BOP Santa Cruz de Tenerife 21 febrero 2018); CC Comunidad de Regantes del Pantano María Cristina (BOP Castellón de la Plana 23 mayo 2013); CC ÁLVAREZ FORESTAL, S.A. (BO Cantabria 9 febrero 2009); CC Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe (BOP Zaragoza 9 septiembre 2021); CC Comunidad de Regantes las Marismas del Guadalquivir (BOP Sevilla 21 septiembre 2019).

<sup>1315</sup> Art. 11 Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019). En similares términos, art. 9 VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021); art. 9 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016), art. 11 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020); art. 7 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. 7 Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO. Alicante 9 enero 2018); art. 7 Convenio Colectivo de las Sociedades de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BO. Castellón 16 septiembre 2021); art. 7 Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén (BO. Jaén 14 julio 2021); art. 11 Convenio Colectivo del sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BO. Palencia 7 mayo 2021); Convenio Colectivo provincial aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BO. Zamora 15 octubre 2021); art. 46 CC FAMIDAN, S.L. (BOP Huelva 31 agosto 2021); art. 8 CC BIOMIP BIOLOGICAL QUALITY, S.L. (BOP Almería 15 octubre 2019); art. 11 CC ECOLOGICA LAMARCA, S.A. (BOP Jaén 25 octubre 2013); art. 22 CC TINAMENOR, S.L. (BO Cantabria 3 diciembre 2015); art. 8 CC Unión Asociaciones Ganaderas y Control Lechero (UAGCYL) (BOP León 19 febrero 2008); art. 8 CC Asociaciones Agrupadas TAB Sociedad Agraria de Transformación núm. 9320 (DO Extremadura 8 marzo 2019); art. 11 CC Comunidad General de Regantes-Riegos de Levante- margen izquierda del Segura (BOP Alicante 23 noviembre 2021); art. 4 CC Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (DO Extremadura 22 febrero 2019); art. 7 CC Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito (DO Extremadura 28 noviembre 2018).

ordinario del empresario, respecto a la que, en numerosos casos, apenas si se encuentra una remisión genérica a las disposiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, por buscar un ejemplo que ilustre la realidad de muchas otras normas paccionadas, se puede dar cuenta de aquella previsión conforme a la cual «la movilidad funcional en el seno de la empresa procederá entre trabajadores equivalentes del mismo grupo profesional y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de las personas trabajadoras y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores»<sup>1316</sup>.

En fin, existen otros numerosos convenios colectivos (y son los más interesantes a los efectos ahora tratados) que sí regulan de forma un tanto más detenida la cuestión aportando normas y criterios adicionales sobre cómo ha de desenvolverse el poder directivo y de organización empresarial. Entre ellos, cabe resaltar las siguientes líneas de actuación.

I. Algún convenio colectivo se empeña en describir, de forma exhaustiva y casi hasta el tedio, todo el conjunto de actividades y prerrogativas de organización que corresponden de manera normal a la empresa en el ejercicio de su tantas veces mencionado poder directivo y organizacional, desde la impartición de órdenes e instrucciones sobre el desarrollo de la faena, hasta la organización del régimen de trabajo (horario, jornada, turnos...), pasando por la entrega de herramientas y equipos de trabajo, así como de ropa apropiada o equipos de protección<sup>1317</sup>.

---

<sup>1316</sup> Art. 14 Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019). En similares términos, art. 9 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 4 enero 2019); art. 12 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016); art. 35 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); art. 9 Convenio Colectivo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 24 agosto 2018); art. 12 Convenio Colectivo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 24 agosto 2018); art. 21 Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BO. Guadalajara 26 febrero 2020); art. 12 Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020); art. 27 Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera (BO. Tarragona 8 noviembre 2021); art. 14 Convenio Colectivo del empaquetado de plátanos de la isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro (BO. Tenerife 14 marzo 2016); art. 5 CC Sociedad Cooperativa Andaluza Vinícola del Condado y Bodegas Privilegio del Condado, S.L. (BOP Huelva 30 agosto 2019); art. 13 CC Culmarex, S.A. (BO Región de Murcia 20 octubre 2017); art. 14 CC Centre de la Propietat Forestal (BOP Barcelona 5 noviembre 2020).

<sup>1317</sup> Así, por ejemplo, art. 11 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25 octubre 2017). En términos parecidos: art. 11 Convenio Colectivo del sector

II. Es relativamente frecuente que el convenio plasme la preocupación empresarial de poder articular y reajustar los métodos de trabajo que se estimen más convenientes y productivos en cada momento, con adaptación a las mejoras productivas y tecnológicas que puedan producirse en el sector, siempre eso sí con respeto a los preceptos legales y convencionales que resulten de aplicación<sup>1318</sup> y haciendo oportuna comunicación a los representantes de los trabajadores<sup>1319</sup>.

Sin que se pueda entrar ahora a dibujar las líneas de tendencia en la regulación de la jornada de trabajo, interesa destacar, desde el punto de vista de la organización del trabajo, que bastantes convenios colectivos (aun cuando, sorprendentemente —dada la trascendencia de la cuestión en el sector primario— no la generalidad), y sobre todo de ámbito de empresa, se ocupan de regular la distribución irregular de jornada<sup>1320</sup> o el sistema de trabajo a turnos, estableciendo la duración concreta de los mismos y, sobre todo, la rotación de los trabajadores de la plantilla entre los diversos turnos establecidos<sup>1321</sup>.

---

de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020); art. 17 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. 10 Convenio Colectivo para la industria Almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 5 junio 2019); art. 11 Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados, provincia de Tarragona para los años 2018-2020 (BO. Tarragona 30 octubre 2018); art. 23 Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera (BO. Tarragona 8 noviembre 2021); art. 12 CC de recolección de cítricos García Ballester, S.L. (BOP Castellón de la Plana 25 enero 2020); art. 12 CC de recolección de cítricos de la empresa AGRONOSTRUM, S.L. (BOP Castellón de la Plana 25 enero 2020).

<sup>1318</sup> Art. 7 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 4 enero 2019); art. 22 Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera (BO. Tarragona 8 noviembre 2021); art. 13 Convenio Colectivo del sector de empacquetados de plátanos de la isla de La Palma 2019 – 2021 (BO. Tenerife 30 abril 2021); art. 11 CC BENIPLANT, S.L. (BOP Castellón 3 agosto 2021); art. 15 CC Aira, S.C. Galega (DO Galicia 9 julio 2021); art. 9 CC La Huerta Xpaña, S.L. (BOP Granada 4 febrero 2021); art. 9 CC Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (BOP Sevilla 21 enero 2020); art. 15 CC CHAMPIFRESH, S.L. (BO La Rioja 10 mayo 2019); art. 15 CC RIOFRESH, S.L. de Autosol (BO La Rioja 8 mayo 2019); art. 9 CC Frutas La Ribera de Cabanes, S.L. (BOP Castellón de la Plana 21 agosto 2018); art. 8 CC Acuicultura Balear, S.A.U. (BO Illes Balears 12 julio 2018); art. 11 CC ELEMENTFRESH, S.L. (BOP Castellón de la Plana 28 noviembre 2017); art. 8 CC Juan Montilla, S.L. (BOP Valencia 9 febrero 2017); art. 8 CC Tecnología y Labranza, S.L. (BO Región de Murcia 12 septiembre 2013).

<sup>1319</sup> Art. 7 Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo 2020 y 2021 (BO. Toledo 17 noviembre 2021); art. 11 Convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia (BO. Valencia 8 agosto 2018); art. 10 CC Tauste Ganadera, S.L. (BOP Zaragoza 23 marzo 2018); art. 11 CC PLANTONES CERTIFICADOS, S.L. (BOP Castellón de la Plana 20 marzo 2018); art. 6 CC NOVAPESCA TRADING, S.A. (BOP Pontevedra 18 octubre 2017).

<sup>1320</sup> Para establecer, por ejemplo, la discrecionalidad empresarial sobre un 10% anual (CC ALEIA ROSES, S.L.U. (BOP Soria 30 enero 2019)) o un 12% anual (CC Capital Genetic EBT, S.L. (BOE 17 septiembre 2021)).

<sup>1321</sup> Así, art. 23 CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S.A. (BOE 17 septiembre 2008); art. 6 CC SELECTA CANARIAS S.A.T. (BOP Santa Cruz de Tenerife 19 junio 2017); art. 20 CC Levantina Agrícola Sociedad Agraria Transformación 9800 (BOP Alicante 24 octubre 2016); art. 14 CC TRAGSA Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios

Llama la atención, por su originalidad (aunque condene a una permanente rotación), el modo en que alguna norma paccionada alude a que, para evitar la monotonía, se pueda establecer un sistema de rotación entre los diferentes puestos de trabajo de similar nivel, de manera tal que ninguna persona quede más de la mitad de caja jornada laboral en el mismo puesto<sup>1322</sup>.

III. Algunos convenios se preocupan de que cuando la persona trabajadora vaya a ser sometida a una movilidad funcional, siquiera sea por el tiempo imprescindible, reciba una formación, aunque sea básica, de las labores a desempeñar coyunturalmente en la nueva y provisional ocupación<sup>1323</sup>.

IV. Determinadas normas paccionadas regulan dentro de su apartado relativo a la organización del trabajo lo que ha de suceder cuando la prestación de servicios no puede llevarse a cabo por inclemencias meteorológicas, algo frecuente en el sector agropecuario (sobre todo en tareas de siembra y recolección), previendo, por ejemplo, el deber de personarse del trabajador y estar a disposición de la empresa, en cuyo caso percibirá la retribución correspondiente<sup>1324</sup>.

Respecto de aquellas personas que tengan la condición de jornaleros eventuales o temporeros es frecuente que los convenios prevean el abono en todo caso de, al menos, el 50% del salario cuando se hayan personado en el lugar de trabajo, cuantía que se eleva hasta la totalidad del mismo si ya se hubieran desarrollado al menos 2 horas de prestación de servicios cuando los mismos debieron ser interrumpidos<sup>1325</sup> que en algunos casos se eleva hasta

---

Forestales (BO Región de Murcia 7 junio 2011); art. 19 CC Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA) (BO Aragón 31 julio 2017); art. 25 CC Stolt Sea Farm, S.A. y Acuidoro, S.L. (DO Galicia 4 diciembre 2019); art. 22 CC Comunidad de Regantes Costa Noroeste, Colonia Agrícola Monte Algaida y Guadalcacín (BOP Cádiz 11 octubre 2021); art. 13 CC Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas (BOP zaragoza 12 abril 2021).

<sup>1322</sup> Art. 11 Convenio Colectivo del sector de empaquetado de tomate de la provincia de Las Palmas, para los años 2018-2019 (BO. Las Palmas 31 diciembre 2018).

<sup>1323</sup> Art. 7 Convenio Colectivo de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO. Asturias 1 diciembre 2021); art. 14 Convenio Colectivo del sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BO. Palencia 7 mayo 2021); art. 12 Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados, provincia de Tarragona para los años 2018-2020 (BO. Tarragona 30 octubre 2018).

<sup>1324</sup> Art. 17 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra (BO. Navarra 4 mayo 2021); art. 9 CC Bizkaiko Basalan, A.B. 2021 (BOP Bizkaia 29 octubre 2021).

<sup>1325</sup> «A los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, eventuales y temporeros se les abonará el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar del trabajo, hubiese suspendido antes de su iniciación o transcurridos dos horas de trabajo. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos, proceda la recuperación del tiempo perdido», art. 21 Convenio Colectivo Regional del Campo (BO. Canarias 23 octubre 2018). En similares términos, art. 11 Convenio Colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019); art. 17 Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BO. Guadalajara 26 febrero 2020); art. 18 Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BO. León 12 agosto 2019); art. 11 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020); art. 13 Convenio

las 4 horas de prestación efectiva antes de la paralización de la actividad<sup>1326</sup>; en otros casos, el convenio prefiere ordenar el percibo de una cierta cantidad fija, que se incrementa en función del tiempo de espera que el empresario exija realizar<sup>1327</sup>. En algún caso, más bien excepcional, el abono del salario será proporcional a los kg recogidos hasta el momento de la interrupción de la actividad, conforme a la tabla salarial que asigna valor a tal cometido<sup>1328</sup>.

Respecto a los trabajadores fijos de la empresa, alguna norma se inclina por prever la suspensión pura y simple del contrato, pero son muchos más los que prevén la recuperación de hasta el 50 por 100 de las horas perdidas en los días sucesivos, abonándose entonces el salario íntegramente<sup>1329</sup>. Alguna norma paccionada añade garantías adicionales, tales como que no se pueda recuperar más de una hora cada día<sup>1330</sup> o estableciendo un período de dos meses para la recuperación de hasta el 50% de las horas perdidas y remitiendo al pacto con los representantes de los trabajadores para su concreción<sup>1331</sup>. Por el contrario, otros convenios se decantan por considerar que la faena perdida por inclemencias meteorológicas no será en modo alguno recuperable<sup>1332</sup>.

En algunos otros casos, la norma paccionada prevé que, de forma alternativa, la empresa pueda adoptar decisiones para tratar de aprovechar esos días de imposibilidad de la prestación al aire libre para desarrollar otros menesteres, pudiendo determinar que se realicen funciones «a cubierto»<sup>1333</sup>, o contemplando que «si la empresa cuenta con medios adecuados para protegerse

---

Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018); art. 19 Convenio Colectivo del Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BO. Soria 4 septiembre 2019); art. 20 CC ÁLVAREZ FORESTAL, S.A. (BO Cantabria 9 febrero 2009).

<sup>1326</sup> Art. 14 Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BO. Salamanca 17 marzo 2016).

<sup>1327</sup> Art. 10 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); art. 8 Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuário de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 6 marzo 2018); art. 12 Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 4 enero 2019); art. 8 CC Explotaciones La Viña, S.L. (BO Región de Murcia 9 noviembre 2017).

<sup>1328</sup> Art. 13 CC SAT 9425 LA COSA (BOP Castellón de la Plana 3 junio 2014).

<sup>1329</sup> Art. 30 Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020).

<sup>1330</sup> Art. 13 Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018); art. 23 Convenio Colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018); art. 13 CC FAMIDAN, S.L. (BOP Huelva 31 agosto 2021).

<sup>1331</sup> Art. 10 Convenio Colectivo Agrario de la provincia de Segovia (BO. Segovia 23 mayo 2016).

<sup>1332</sup> Art. 12 Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 4 enero 2019); art. 7 CC SAT N° 9857-MU MOYCA (BO Región de Murcia 29 septiembre 2016); art. 12 CC Comunidad de Regantes de Montijo y Talavera la Real (DO Extremadura 05 febrero 2016).

<sup>1333</sup> Art. 15 Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 1 noviembre 2017).

de las inclemencias, se permanecerá en el puesto hasta la finalización de la jornada»<sup>1334</sup>.

V. Son varias las normas paccionadas que prevén algún tipo de garantía adicional a las legalmente previstas (a saber, que se deba a circunstancias productivas, que se limite al tiempo imprescindible, que se perciba la superior retribución —aun cuando, alguna norma, de legalidad dudosa, condiciona tal percibo a permanecer un cierto tiempo en tal desempeño<sup>1335</sup>— y que no puedan ser objeto de despido objetivo por ineptitud en tales circunstancias) para aquellas personas trabajadoras que se vean sometidas a una movilidad funcional extraordinaria, a funciones distintas a las propias de su grupo profesional; así, por ejemplo, que durante el tiempo que estén desarrollando funciones de una categoría inferior, no puedan en modo alguno ser sustituidos en su puesto de origen; o que durante una movilidad funcional de este tipo no pueda la empresa contratar «obreros ajenos para las tareas del mismo»<sup>1336</sup>; o, en fin, que se produzca por acuerdo entre el trabajador empresario o, en su defecto, se someta al más garantista régimen de las modificaciones sustanciales del art. 41 ET<sup>1337</sup>.

VI. Es relativamente frecuente que el convenio colectivo se ocupe expresamente de contemplar el derecho al ascenso (por tanto, a no prever nada que «obste» a tal ascenso, por usar la expresión del art. 39.2 ET<sup>1338</sup>) a aquellas personas trabajadoras que hayan desempeñado un puesto de superior categoría durante al menos 6 meses en 1 año u 8 meses en 2 años<sup>1339</sup>; aun cuando otros convenios establezcan plazos superiores (vr. gr. 12 meses)<sup>1340</sup> y otros exigen la celebración expresa en todo caso del proceso de selección<sup>1341</sup>.

<sup>1334</sup> Art. 14 Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BO. Salamanca 17 marzo 2016).

<sup>1335</sup> En el caso, al menos 2 meses, Anexo I, Punto II CC Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña (BOP Cantabria 10 mayo 2021).

<sup>1336</sup> Art. 8 Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Cantabria, para el período 2016-2020 (BO. Cantabria 11 octubre 2016); art. 20 Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BO. Guadalajara 26 febrero 2020); art. 19 Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo 2020 y 2021 (BO. Toledo 17 noviembre 2021); art. 19 Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo 2018-2019 (BO. Toledo 29 junio 2018).

<sup>1337</sup> Art. 20 Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo 2018-2019 (BO. Toledo 29 junio 2018).

<sup>1338</sup> Extraño es aquel caso en el que el propio tenor del convenio (y en evidente labor descuidada de quienes lo redactaron) mantiene tal cual la fórmula legal incorporada al art. 39.2 ET, indicando que tendrá derecho al ascenso «si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo», obviando que es ese el marco oportuno donde, en su caso, deberían regularse las objeciones al ascenso. Art. 12 Convenio Colectivo del sector Industrias Pimentoneras (BO. Región de Murcia 17 marzo 2021).

<sup>1339</sup> Art. 15 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020); 8 Convenio Colectivo provincial para las industrias del aceite y sus derivados y el aliño, relleno y exportación de aceitunas para los años 2018 a 2021 (BO. Lleida 9 octubre 2019); art. 27 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020).

<sup>1340</sup> Art. 29 CC Tecnología y Labranza, S.L. (BO Región de Murcia 12 septiembre 2013).

<sup>1341</sup> Art. 10 CC TRAGSA Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales (BO Región de Murcia 7 junio 2011).

En algunos casos, incluso, la norma paccionada se ocupa de proclamar que la persona que supere tales referencias temporales en una categoría superior la adquiere «automáticamente»<sup>1342</sup>; también de establecer plazos menores a los previstos en el tenor legal para consolidar la nueva y superior categoría o grupo profesional desempeñados<sup>1343</sup> o a no condicionar que los períodos de 6 meses consecutivos u 8 discontinuos deban producirse dentro del margen temporal de 1 o 2 años (respectivamente) sino que puedan operar en cualquier momento o tiempo<sup>1344</sup>.

Algún convenio establece límites máximos al desarrollo de trabajos en superior (6 meses) o inferior (2 meses) categoría<sup>1345</sup>. Destaca, por su originalidad, un convenio que prevé un incremento salarial del 10% para quien tenga que prestar trabajos de inferior categoría, en un claro intento por desincentivar tal práctica o, al menos, compensar económicamente a quien se ve temporalmente rebajado de funciones<sup>1346</sup>.

VII. Otra cuestión que se aborda con relativa frecuencia en el poder de organización empresarial es la relativa a las modalidades de contratación y, en particular, a la gestión de los tan frecuentes en el sector agropecuario contratos eventuales y fijos discontinuos. En este sentido, resulta de interés que el convenio fije la relación entre eventuales y fijos discontinuos, normalmente asignando preferencia a estos sobre aquellos en caso de que las faenas de una temporada concreta sean más parcas de lo habitual<sup>1347</sup>.

También estableciendo algún criterio que determine cuando la persona ha de ser contratada bajo la modalidad eventual y cuándo merece pasar a la consideración de fijo discontinuo, para dotarle de mayor seguridad, atendiendo, por ejemplo, a la potencial realización de, al menos, 45 jornada en una tempora-

<sup>1342</sup> Art. 12 Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 1 noviembre 2017); art. 9 XXV Convenio colectivo de la vid de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 3 febrero 2017).

<sup>1343</sup> Por ejemplo, tres meses consecutivos o cuatro meses discontinuos ejerciendo funciones de superior categoría «dan derecho automático a consolidar tal especialidad», Art. 10 Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO. Alicante 9 enero 2018); o 4 meses continuos, 6 discontinuos en un año u 8 discontinuos durante dos años, art. 9 Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba (BO. Córdoba 23 septiembre 2021); o 5 meses en un período de un año o 7 discontinuos en un período de dos años, art. 8 Convenio Colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018).

<sup>1344</sup> Art. 12 Convenio Colectivo Provincial de Industrias del Aceite y sus Derivados en Granada (BO. Granada 27 septiembre 2016).

<sup>1345</sup> Art. 13 CC Sociedad Estatal Expsa Agricultura y Ganadería, S.A. (BOE 17 septiembre 2008).

<sup>1346</sup> Art. 33 CC Institut Balear de la Natura (IBANAT) (BOP Illes Balears 16 abril 2015).

<sup>1347</sup> Art. 11 Convenio Colectivo del Campo (BO. Albacete 29 enero 2018); art. 10 Convenio Colectivo del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 28 septiembre 2020); art. 13 Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018); art. 12 Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo 2020 y 2021 (BO. Toledo 17 noviembre 2021).

da<sup>1348</sup>, o 90 jornadas de trabajo en el año natural<sup>1349</sup> o a la efectiva realización de 170 jornadas durante al menos 3 años consecutivos<sup>1350</sup> o 4 alternos<sup>1351</sup> o al menos 75 jornadas en tres campañas consecutivas o cuatro alternas<sup>1352</sup> o un mínimo de 180 días por segundo año consecutivo<sup>1353</sup> o 90 jornadas en 3 temporadas y sean llamados para iniciar una cuarta campaña<sup>1354</sup> o, con independencia del número de jornadas, hayan desarrollado 2<sup>1355</sup> o 3 campañas consecutivas o 4 alternas<sup>1356</sup>.

En sentido inverso, y de forma restrictiva, hay algún convenio colectivo que limita el acceso de los fijos discontinuos a la condición de «indefinidos» (*rectius*, «permanentes») aun cuando en una temporada concreta —por el exceso de faena— puedan llegar a desarrollar el mismo número de horas o jornadas de trabajo<sup>1357</sup>.

Igualmente, se establece cómo ha de proceder la empresa en el llamamiento de los fijos discontinuos, estableciendo requisitos formales y plazos concretos para tal actividad; en este sentido, lo normal es que el llamamiento se lleve a cabo según la antigüedad en la empresa<sup>1358</sup> (que algún convenio llama «el escalafón»<sup>1359</sup> y otros «listado de llamamiento»<sup>1360</sup>); algún convenio prevé, en disposición que parece claramente abusiva por cuanto no consta tal voluntad de manera fehaciente, que la falta de respuesta expresa del fijo discontinuo en el plazo de las 48 horas siguientes al llamamiento equivaldrá

<sup>1348</sup> Art. 13 Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo 2018-2019 (BO. Toledo 29 junio 2018).

<sup>1349</sup> Art. 41 Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020).

<sup>1350</sup> Art. 9 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020).

<sup>1351</sup> Art. 13 Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018).

<sup>1352</sup> Art. 11 Convenio Colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018).

<sup>1353</sup> Art. 9 CC Culmarex, S.A. (BO Región de Murcia 20 octubre 2017).

<sup>1354</sup> Art. 13 CC FRUTINTER, S.L. (BOP Castellón de la Plana 30 enero 2017); art. 7 CC Cooperativa Agrícola San José de Burriana (BOP Castellón de la Plana 4 mayo 2013).

<sup>1355</sup> Art. 6 CC Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas (BOP zaragoza 12 abril 2021).

<sup>1356</sup> Art. 26 CC Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (BOP Sevilla 21 enero 2020).

<sup>1357</sup> Art. 31 Convenio Colectivo del sector industrias del aceite y sus derivados (BO. Sevilla 22 febrero 2019).

<sup>1358</sup> Por ejemplo, es bastante frecuente que se aluda a que dicho llamamiento se llevará a cabo «de manera fehaciente con 30 días de antelación al inicio de la campaña y por estricto orden de antigüedad», Art. 11 Convenio Colectivo del Campo (BO. Albacete 29 enero 2018); en similares términos, art. 11 Convenio Colectivo provincial de Actividades Agropecuarias (BO. Alicante 10 agosto 2018); art. 6 Convenio Colectivo del sector de empaquetado de tomate de la provincia de Las Palmas, para los años 2018-2019 (BO. Las Palmas 31 diciembre 2018); art. 12 Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo 2020 y 2021 (BO. Toledo 17 noviembre 2021); art. 8 CC Grupo de empresas Stolt Sea Farm, S.A. y Acuidoro, S.L. (BOP A Coruña 4 diciembre 2019); art. 4 CC Tana, S.A. (BOP Málaga 30 octubre 2018); art. 5 CC SAT N° 9857-MU MOYCA (BO Región de Murcia 29 septiembre 2016).

<sup>1359</sup> Entre otros, Art. 9 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020); art. 32 Convenio Colectivo del sector industrias del aceite y sus derivados (BO. Sevilla 22 febrero 2019).

<sup>1360</sup> Por ejemplo, art. 27 CC Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (BOP Sevilla 21 enero 2020).

a la extinción del contrato de trabajo<sup>1361</sup>; otros convenios lo alargan hasta un plazo más razonable de 4<sup>1362</sup>, 7<sup>1363</sup> o 15 días<sup>1364</sup>.

Por otra parte, algún convenio establece qué ha de suceder si el fijo discontinuo se encuentra una temporada concreta trabajando en otra empresa, estableciendo que durante un año se le reservará su condición, pero en caso de faltar dos temporadas seguidas, perderá la condición de fijo discontinuo<sup>1365</sup>.

Alguna norma paccionada se ocupa de prever cuáles han de ser los efectos en caso de que la empresa incumpla el orden de llamamiento y no cite a algún trabajador en concreto; con carácter general, tal omisión es considerado como el equivalente a un despido frente el cual el trabajador podrá actuar ante la jurisdicción social<sup>1366</sup>, aun cuando algún convenio excepcional se desmarca disponiendo que podrá elegir entre ejercitar la acción de despido o reclamar el salario correspondiente a los días dejados de trabajar<sup>1367</sup>.

De igual modo, es frecuente que los convenios establezcan alguna previsión sobre cómo ha de procederse al cese de los fijos discontinuos según vaya decayendo la actividad, estableciéndose que lo habitual será la terminación (provisional) de la prestación de servicios por orden inverso a la antigüedad<sup>1368</sup>.

VIII. Algún convenio colectivo se ocupa de incorporar provisiones respecto a las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, previendo, en disposiciones tan amplias como para permitir cuestionar si

<sup>1361</sup> Art. 7 Convenio Colectivo provincial para la actividad de aceites y sus derivados de Ciudad Real para los años 2020, 2021 y 2022 (BO. Ciudad Real 2 noviembre 2021). De modo similar, algún convenio lo fija en 4 días, art. 9 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020).

<sup>1362</sup> Art. 13 Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018).

<sup>1363</sup> Art. 12 Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo 2018-2019 (BO. Toledo 29 junio 2018).

<sup>1364</sup> Art. 12 Convenio Colectivo del sector del Campo de la Provincia de Córdoba 2021-2023 (BO. Córdoba 27 octubre 2021).

<sup>1365</sup> Art. 13 Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018).

<sup>1366</sup> Art. 12 Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo 2020 y 2021 (BO. Toledo 17 noviembre 2021); art. 12 Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo 2018-2019 (BO. Toledo 29 junio 2018).

<sup>1367</sup> Art. 16 Convenio Colectivo del sector de empaquetados de plátanos de la isla de La Palma 2019 – 2021 (BO. Tenerife 30 abril 2021).

<sup>1368</sup> Art. 3 Convenio colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas de la provincia de Málaga (BO. Málaga 31 mayo 2018); Art. 9 Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020); art. 32 Convenio Colectivo del sector industrias del aceite y sus derivados (BO. Sevilla 22 febrero 2019); art. 13 Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018).

bordean lo abusivo, hasta la realización de un 60 por 100 de la jornada normal<sup>1369</sup>.

IX. Son muchos los convenios que hacen referencia expresa a las facultades de control empresarial, acaso para establecer previsiones genéricas<sup>1370</sup>, como que habrá de informarse a los representantes de los trabajadores de los medios establecidos y guardarse la debida consideración a la dignidad de la persona trabajadora<sup>1371</sup>.

Además, algunos convenios empiezan a referirse, aun cuando en número menor al que cabría esperar, dada la importancia práctica de la cuestión a efectos de control empresarial del cumplimiento del horario laboral y de su obligatoriedad establecida a nivel normativo, a los sistemas de control horario, estableciendo que, mientras no haya reglamentariamente previsiones específicas para el sector agrario, será válido cualquier sistema confiable de control, tanto en papel como telemático<sup>1372</sup>, aunque alguna norma apuesta por un sistema que sea «preferentemente electrónico»<sup>1373</sup>.

---

<sup>1369</sup> Art. 7 Convenio Colectivo de las Sociedades de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BO. Castellón 16 septiembre 2021).

<sup>1370</sup> Art. 11 Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019). En similares términos, art. 9 VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021); art. 9 Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 27 octubre 2016), art. 11 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020); art. 7 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. 7 Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO. Alicante 9 enero 2018); art. 7 Convenio Colectivo de las Sociedades de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BO. Castellón 16 septiembre 2021); art. 7 Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén (BO. Jaén 14 julio 2021); art. 11 Convenio Colectivo del sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BO. Palencia 7 mayo 2021); Convenio Colectivo provincial aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BO. Zamora 15 octubre 2021); art. 46 CC FAMIDAN, S.L. (BOP Huelva 31 agosto 2021); art. 8 CC BIOMIP BIOLOGICAL QUALITY, S.L. (BOP Almería 15 octubre 2019); art. 11 CC ECOLOGICA LAMARCA, S.A. (BOP Jaén 25 octubre 2013); art. 22 CC TINAMENOR, S.L. (BO Cantabria 3 diciembre 2015); art. 8 CC Unión Asociaciones Ganaderas y Control Lechero (UAGCYL) (BOP León 19 febrero 2008); art. 8 CC Asociaciones Agrupadas TAB Sociedad Agraria de Transformación núm. 9320 (DO Extremadura 8 marzo 2019); art. 11 CC Comunidad General de Regantes-Riegos de Levante- margen izquierda del Segura (BOP Alicante 23 noviembre 2021); art. 4 CC Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (DO Extremadura 22 febrero 2019); art. 7 CC Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito (DO Extremadura 28 noviembre 2018).

<sup>1371</sup> Art. 7 Convenio Colectivo del empaquetado de plátanos de la isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro (BO. Tenerife 14 marzo 2016).

<sup>1372</sup> Art. 15 Convenio Colectivo del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 28 septiembre 2020).

<sup>1373</sup> Art. 27 Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020).

### 3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO

Como es de sobra conocido, los que han sido denominados poderes de *ius variandi* extraordinario confieren al empleador la posibilidad de alterar las condiciones laborales inicialmente pactadas (tanto de lugar —art. 40 ET— como de tiempo y modo —art. 41 ET—) para, en el ejercicio de esa tan anhelada por la empresa y temida por el trabajador flexibilidad interna<sup>1374</sup>, ir adaptando el desarrollo de la relación profesional a los múltiples avatares productivos que de forma justificada puedan alterar el nodo contractual inicialmente fijado en una relación de tracto sucesivo y potencialmente destinada a durar un tiempo lo más prolongado posible; no en vano, la relación indefinida sigue siendo la norma frente a la temporal, en un elemento estructural del contrato de trabajo en España que ha sido potenciado si cabe aún más en la reciente reforma laboral operada en diciembre de 2021.

Como ya se ha puesto de manifiesto, el ejercicio de la modificación sustancial de condiciones de trabajo o la movilidad geográfica resulta especialmente relevante en el ámbito de las relaciones laborales habidas en el sector agropecuario, por las peculiares características que lo definen, con una multiplicidad de tareas y, en no pocas ocasiones, de explotaciones diferentes y dispersas, que hacen que el cambio de funciones, conficiones y lugares sea el pan de cada día en un sector tan dinámico y plural. Sin embargo, muchos son los convenios colectivos analizados ni siquiera mencionan la cuestión relativa a la modificación sustancial y movilidad geográfica de los trabajadores, tanto en el ámbito sectorial<sup>1375</sup>, como en el de empresa<sup>1376</sup>.

<sup>1374</sup> Por todos, VALDÉS DAL-RE, F., «Flexibilidad interna», en VV.AA.: *Especial Reforma Laboral 2012. El RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral a examen*, La Ley, Madrid, 2012, pp. 35 y ss.

<sup>1375</sup> Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25 octubre 2017); 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); ); 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); Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos (BO. Región de Murcia 3 febrero 2018); Convenio Colectivo de manipulación y envasado de agrrios de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 26 diciembre 2020); Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra (BO. Navarra 4 mayo 2021); Convenio Colectivo de viticultura para la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 31 enero 2019); Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca (BO. Cuenca 21 enero de 2022); Convenio Colectivo del Sector de Aguas para Riego de la provincia de Granada (BO. Granada 24 diciembre 2021); Convenio Colectivo de Rederos del Puerto de Huelva (BO. Huelva 17 noviembre 2017); Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Valladolid 2019-2023 (BO. Valladolid 20 mayo 2021); Convenio Colectivo provincial aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BO. Zamora 15 octubre 2021).

<sup>1376</sup> CC Centro Sur, S. Coop. And. Granada (BOP Granada 24 agosto 2021); CC Enviser Servicios Medioambientales, S.A. (BOP Bizkaia 8 enero 2018); CC ALEIA ROSES, S.L.U. (BOP Soria 30 enero 2019); CC Agrícola T. Franco e Hijos, S.L. (BOP Valencia 17 mayo 2017);

Otras normas paccionadas sí que aluden a la cuestión, pero lo hacen de una forma superficial, apenas para remitir a los preceptos legales contenidos en la normativa laboral sobre el particular o para reiterar ociosamente (técnica de creación normativa que, como ya se ha indicado, resulta superflua) sus contenidos.

Así, por buscar un ejemplo entre muchos que ilustre lo afirmado respecto a la movilidad geográfica, se puede dar cuenta de aquella previsión conforme a la cual «en caso de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores»<sup>1377</sup>. En términos similares, pero ahora sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, «tal y como prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo»<sup>1378</sup>.

En fin, entre aquellos convenios colectivos que sí regulan de forma un tanto más detenida la cuestión relativa a la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (los que resultan más intere-

---

CC Bizkaiko Basalan, A.B. 2021 (BOP Bizkaia 29 octubre 2021); CC BONAORO, S.L. (BOP 13 Santa Cruz de Tenerife octubre 2021); CC Euralis Semillas, S.A. (BOP Sevilla 2 mazo 2021); CC Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (COSANSE) (BOP Zaragoza 4 diciembre 2019); CC Aljadra Sur, S.L. (BOP Cádiz 12 julio 2019); CC Agrícola San Francisco, S.C.A. (BOP Granada 3 noviembre 2021); CC Agropecuaria San Fermín, S.L. (BO Navarra 5 febrero 2019); CC Teguste Fértil, S.L. (BOP Santa Cruz de Tenerife 4 febrero 2019); CC Sociedad de Cazadores «El Narcea» (BO Principado de Asturias 4 mayo 2018); CC Cooperativa Agrícola y Ganadera de Alicante Coop. Val. (BOP Alicante 13 octubre 2017); CC MAETIERRA A.I.E. de Logroño (BO La Rioja 9 octubre 2017); CC Confraría de Pescadors de Vilanova i La Geltrú (BOP Barcelona 12 abril 2017); CC Finca Puntagorda, S.L. (BOP Santa Cruz de Tenerife 21 febrero 2018); CC Comunidad de Regantes del Pantano María Cristina (BOP Castellón de la Plana 23 mayo 2013); CC ÁLVAREZ FORESTAL, S.A. (BO Cantabria 9 febrero 2009); CC Comunidad de Regantes de Cíván, de Caspe (BOP Zaragoza 9 septiembre 2021); CC Comunidad de Regantes las Marismas del Guadalquivir (BOP Sevilla 21 septiembre 2019).

<sup>1377</sup> Art. 15 Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019); art. 16 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020); art. 7 Convenio Colectivo del Sector del Campo (BO. Granada 22 noviembre 2017); art. 28 Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera (BO. Tarragona 8 noviembre 2021); art. 11 CC Centre de la Propietat Forestal (BOP Barcelona 5 noviembre 2020); art. 15 CC ECOLOGICA LAMARCA, S.A. (BOP Jaén 25 octubre 2013); art. 4 CC Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (DO Extremadura 22 febrero 2019); art. 7 CC Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito (DO Extremadura 28 noviembre 2018); art. 13 Bio Ecoforest, S.L., Ecoforest Geotermia, S.L., Biomasa Ecoforestal de Villacañas, S.A.U. y Vapormatra, S.A. (BO 21 agosto 2014).

<sup>1378</sup> Art. 10 VI Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021). En similares términos, art. 8 Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021); art. 7 Convenio Colectivo del Sector del Campo (BO. Granada 22 noviembre 2017); art. 8 Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo 2020 y 2021 (BO. Toledo 17 noviembre 2021); art. 6 CC Sociedad Cooperativa Vega Esla (BOP León 11 octubre 2016); art. 4 CC Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (DO Extremadura 22 febrero 2019); art. 7 CC Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito (DO Extremadura 28 noviembre 2018).

santes al objeto del presente discurso), cabe resaltar las siguientes líneas de actuación:

I. Alguna norma paccionada se dedica a establecer garantías y derechos adicionales a los legales para aquellas personas trabajadoras que se vean sometidas a una modificación sustancial o un traslado: por ejemplo, que no podrán ser objeto de traslado los mayores de una cierta edad (*verbi gratia*, 45 años<sup>1379</sup> o 58 años<sup>1380</sup>); que el mismo se desarrollará al centro de trabajo más cercano al domicilio del trabajador<sup>1381</sup>; o que el mismo ha de ser notificado con una antelación amplia y concreta de, al menos, 60 días a la fecha del traslado<sup>1382</sup>.

II. Alguna norma paccionada se dedica a ordenar los desplazamientos temporales de las personas trabajadoras a otros centros de trabajo, bajo la denominación (tomada del Derecho Administrativo) de «Comisión de servicio», estableciendo algunas garantías adicionales frente a la normativa legal, como, por ejemplo, que el preaviso sea de 8 días naturales a la fecha de efectos<sup>1383</sup>.

III. En algún caso, el convenio se ocupa de establecer los parámetros para fijar la compensación adecuada a la persona trabajadora que se vea sometida a un traslado a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio, abarcando los gastos de viaje y manutención de toda la familia durante los días que dure el traslado, así como los gastos de mudanza por el traslado de los muebles y enseres al nuevo domicilio<sup>1384</sup>; otras normas establecen una indemnización a tanto alzado que consistirá en el 75% de las retribuciones anuales normales que percibe la persona trasladada<sup>1385</sup> o una cantidad variable en función de determinadas circunstancias<sup>1386</sup>; y otras, en fin, una combinación de ambas, tanto los gastos de mudanza como una cantidad fija de una mensualidad<sup>1387</sup> o dos mensualidades<sup>1388</sup>.

<sup>1379</sup> Art. 9 Convenio Colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018).

<sup>1380</sup> Acuerdo 11 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 4 enero 2019).

<sup>1381</sup> Art. 31 CC Grupo de empresas Stolt Sea Farm, S.A. y Acuidoro, S.L. (BOP A Coruña 4 diciembre 2019).

<sup>1382</sup> Art. 47 Convenio Colectivo Regional del Campo (BO. Canarias 23 octubre 2018).

<sup>1383</sup> Acuerdo 10 Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 4 enero 2019).

<sup>1384</sup> Art. 12 Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba (BO. Córdoba 23 septiembre 2021); art. 9 Convenio Colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018).

<sup>1385</sup> Art. 30 Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera (BO. Tarragona 8 noviembre 2021).

<sup>1386</sup> Entre 2000 y 6000 euros, según la persona afectada estuviera casada o con pareja de hecho y la lejanía del lugar, art. 31 CC Grupo de empresas Stolt Sea Farm, S.A. y Acuidoro, S.L. (BOP A Coruña 4 diciembre 2019).

<sup>1387</sup> Art. 21 Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo 2020 y 2021 (BO. Toledo 17 noviembre 2021).

<sup>1388</sup> Art. 21 Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo 2018-2019 (BO. Toledo 29 junio 2018).

#### 4. SUBROGACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO

El Derecho del Trabajo ha tenido como uno de sus más tradicionales anhelos el de proteger a las personas trabajadoras frente a los posibles fenómenos de interposición empresarial en los que podrían quedar en situación de evidente desamparo. Para ello ha desarrollado una compleja panoplia normativa (aderezada siempre por un constructo jurisprudencial notable) a través de la cual, de un lado, ha ordenado la sucesión empresarial, subrogando al nuevo empresario en la posición laboral del anterior y haciéndoles responder conjuntamente de las obligaciones pendientes al tiempo de producirse la transmisión (art. 44 ET). De otro, ha permitido la subcontratación de obras o servicios, siempre y cuando tal no degenera en una auténtica cesión ilegal de trabajadores, aunque condicionada también a una notable extensión de la responsabilidad de las organizaciones productivas implicadas (arts. 42 y 43 ET).

Como ya se ha puesto de manifiesto en la parte introductoria del presente capítulo, los fenómenos de la subrogación empresarial y la subcontratación, sin ser ni mucho menos privativos del sector agropecuario, podrían llegar a ser especialmente relevantes en dicho ámbito. Sin embargo, la labor de estudio selectivo desarrollada sobre la amplia muestra escogida como campo de trabajo permite descubrir que la inmensa mayoría de los convenios colectivos analizados ni siquiera mencionan la cuestión relativa a la subcontratación y la subrogación empresariales, ausencia que se deja sentir tanto en los de ámbito sectorial, como en los de ámbito empresarial<sup>1389</sup>.

Tan sólo alguna norma paccionada, de forma excepcional, dedica atención al particular. Como contrapartida, cabe dar cuenta de que cuando el convenio colectivo entra a regular esta cuestión, no suele hacer una mera remisión al tenor legal (aun cuando algún ejemplo puede citarse de tan mala praxis<sup>1390</sup>), sino que, por el contrario se ocupa re ordenar a fondo la cuestión, aportando importantes innovaciones, sin duda porque es una necesidad que ha sido sentida de forma muy viva por interlocutores sociales implicados.

En fin, entre aquellos convenios colectivos que sí regulan de forma un tanto más detenida la cuestión, cabe resaltar las siguientes líneas de actuación.

I. Algún convenio colectivo se ocupa de tratar de describir los requisitos y circunstancias necesarios para que se pueda entender que es necesario llevar a cabo la subrogación en los casos de sucesión de empresa. Así, se puede

---

<sup>1389</sup> Para evitar una nota tan abultada como innecesaria, baste decir que la inmensa mayoría de convenios de la selección estudiada guarda silencio sobre esta cuestión, siendo un pequeño puñado (los que se refieren en las notas siguientes) los que tienen alguna previsión al respecto.

<sup>1390</sup> Art. 13 CC Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA) (BO Aragón 31 julio 2017).

dar cuenta de una norma paccionada que establece una extraña condicionalidad (que, obviamente y como ha indicado la jurisprudencia de la Sala IV del TS, asumiendo el criterio fijado desde el TJUE, no puede impedir la recta aplicación del art. 44 ET<sup>1391</sup>), al prever que «la subrogación en los contratos de las personas trabajadoras de la empresa cesante operará siempre que éstos hayan estado prestando sus servicios un mínimo de ocho meses en el centro de trabajo o unidad productiva objeto de subrogación»<sup>1392</sup>.

II. Por otro lado, se contemplan garantías frente a posibles extinciones injustificadas de la empresa entrante que pudieran producirse bajo el argumento de querer operar la contrata con su propio personal; así, en alguna norma paccionada de referencia en esta materia se contempla que «en caso de que un cliente rescindiese la contrata con la intención de realizarlo con su propio personal y en el plazo de 12 meses contratara con otra empresa el citado servicio, la nueva concesionaria deberá de incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata rescindió»<sup>1393</sup>.

III. En algún convenio se establecen también condicionantes formales en el modo de operar la subrogación en el intento por obtener certidumbre (tanto para la empresa saliente como para la entrante) en un momento especialmente delicado: así, se ha previsto por algún convenio que «la empresa cesante deberá acreditar de forma fehaciente la liquidación total de los deberes de las personas trabajadoras afectadas, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio y, en todo caso, desde el momento en que se conozca cuál es la nueva empresa contratada»<sup>1394</sup>.

Dicha norma también incorpora previsiones respecto a las obligaciones de comunicación y transmisión de información entre la empresa saliente y la entrante, en aras de facilitar una transición pacífica y sencilla de las personas trabajadoras cuyas relaciones laborales vayan a quedar afectadas por la subrogación, estableciéndose que en caso de incumplirse dichas obligaciones formales se producirá la subrogación automática de todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo o unidad productiva<sup>1395</sup>.

IV. También se aportan reglas sobre cómo han de ordenarse las relaciones laborales una vez producida la subrogación. Así, por ejemplo, respecto a las condiciones laborales que han de regir respecto de los trabajadores subro-

<sup>1391</sup> STS 27 septiembre 2018 (Recurso 2747/2016).

<sup>1392</sup> Art. 23 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Catalunya (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020); en parecido sentido, art. 32 CC TRAGSA Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales (BO Región de Murcia 7 junio 2011).

<sup>1393</sup> Art. 23 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Catalunya (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020).

<sup>1394</sup> Art. 23 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Catalunya (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020); art. 32 CC TRAGSA Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales (BO Región de Murcia 7 junio 2011).

<sup>1395</sup> Art. 23 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Catalunya (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020).

gados se ha previsto en algún caso que «las empresas que incorporen a su plantilla a personas trabajadoras de otras empresas... lo harán manteniendo las características o modalidades de contratación de las personas trabajadoras, ya se trate de contratos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parciales, etc»<sup>1396</sup>.

En ocasiones se ha incorporado previsión expresa respecto de las vacaciones anuales, para establecer que, «si una empresa tiene prefijado un calendario de vacaciones con su plantilla, y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los períodos de disfrute acordados. Si el cambio de empresa empleadora se produce antes del disfrute de vacaciones, el empresario cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada persona trabajadora. Si la empresa cesante no tiene prefijado el período de vacaciones, se seguirá el mismo criterio que se ha señalado en el párrafo anterior, si bien se acordarán las fechas de su disfrute»<sup>1397</sup>.

V. Respecto al fenómeno de la subcontratación empresarial, algún convenio se ocupa de establecer el pertinente procedimiento a seguir por la empresa que desee recurrir a tal figura, destacando el modo de realizar el necesario informe a los representantes de los trabajadores de manera fehaciente<sup>1398</sup>.

VI. Algún convenio prevé una forma de subrogación concreta, cual es que las personas trabajadoras de una empresa puedan ser destinadas a otra del mismo grupo cuando concurren razones económicas, organizativas, técnicas o de producción, explicitando que en tal subrogación se conservará la antigüedad y la categoría profesional (con el consiguiente salario) que tuviera hasta ese momento reconocida, incluyendo alguna garantía adicional, como que se intente conservar un área geográfica próxima<sup>1399</sup>.

---

<sup>1396</sup> Art. 23 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020). Sobre posibles unificaciones o fragmentaciones de centro, art. 32 CC TRAGSA Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales (BO Región de Murcia 7 junio 2011).

<sup>1397</sup> Art. 23 Convenio Colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020).

<sup>1398</sup> Art. 17 CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S.A. (BOE 17 septiembre 2008).

<sup>1399</sup> Art. 12 C NOVAPESCA TRADING, S.A. (BOP Pontevedra 18 octubre 2017).