

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



**INFORMES
Y ESTUDIOS**
RELACIONES
LABORALES

NIPO: 201-07-060-0



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 07-2204

La negociación colectiva en el sector agrario

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 79

La negociación colectiva en el sector agrario

Manuel Ramón Alarcón Caracuel (Director)
*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social de la Universidad de Sevilla*

Magarita Arenas Viruez
*Becaria de Investigación del Departamento de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad
de Sevilla*

Jaime Castiñeira Fernández
*Profesor Titular y Catedrático habilitado de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad
de Sevilla*

José Manuel Gómez Muñoz
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla*

José Luis Martín Navarro
*Catedrático de Escuela Universitaria de Economía
Aplicada de la Universidad de Sevilla*

Asunción Rodríguez Ramos
*Profesora TEU de Economía Aplicada de la Universidad
de Sevilla*

Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla*

Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación «Relaciones Laborales y Protección Social en el Sector Agrario en Andalucía» (SEC2003-03633), dirigido por el profesor Manuel Ramón Alarcón Caracuel.

Catálogo General de Publicaciones Oficiales
<http://publicaciones.administracion.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 Asuntos Sociales

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-07-020-3

ISBN: 978-84-8417-235-2

Depósito legal: BI-1.088-05

Imprime: GRAFO, S.A.

ÍNDICE GENERAL

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	13
PARTE PRIMERA: CONTEXTO ECONÓMICO Y EVOLUCIÓN NORMATIVA	15
Capítulo I. CONTEXTO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO	17
1. Actividad, ocupación y paro en el sector agrario español. Un análisis descriptivo	17
1.1. Introducción	17
1.2. Producción	18
1.3. Mercado de trabajo	22
1.3.1. Actividad	22
1.3.2. Ocupación	27
1.3.3. Paro	34
1.4. Conclusiones	36
1.5. Fuentes estadísticas	37
2. Economía sumergida e inmigración	37
2.1. Los trabajadores extranjeros y el trabajo no declarado	37
2.2. El control y la inspección de la administración sobre el trabajo no declarado en España: el perfil de los sectores y los trabajadores no declarados.....	43
2.3. Actuaciones desde Andalucía para combatir el trabajo no declarado de inmigrantes	51

Capítulo II. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL SECTOR AGRARIO	55
1. Introducción	55
2. Las peculiaridades normativas del trabajo en el campo	60
3. El proceso de sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000	66
 PARTE SEGUNDA: ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACTUAL.....	 77
 Capítulo III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS ÁMBITOS NEGOCIALES Y DE LAS REGLAS DE ARTICULACIÓN DE CONVENIOS.....	 81
1. La delimitación del ámbito funcional en la antigua Ordenanza General del Campo y en el Laudo de 6 de octubre de 2000	82
2. La delimitación del ámbito funcional y territorial en los propios Convenios Colectivos	87
2.1. Convenios Colectivos de ámbito autonómico	90
2.2. Convenios Colectivos de ámbito provincial	91
2.2.1. En Comunidades Autónomas que cuentan con Convenios Colectivos Autonómicos	91
2.2.2. En Comunidades Autónomas que no tienen ningún Convenio Colectivo de ámbito autonómico.....	92
3. Conclusión de la sistematización expuesta.....	93
4. La definición del ámbito funcional general por los propios Convenios Colectivos	94
5. Las reglas de articulación establecidas por los propios Convenios ..	97
 Capítulo IV. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	 109
1. Ingreso en la empresa (período de prueba y contratación laboral) ..	109
1.1. Período de prueba	109
1.2. Contratación laboral	115
1.2.1. Formalidades de la contratación	115
1.2.2. Modalidades de contratos	117
1.2.3. Fomento de la estabilidad en el empleo y preferencias en la contratación.....	126
2. Política de empleo (pluriempleo, formación profesional, sucesión de contratas y ETT).....	132
2.1. Formación profesional	132

2.2. Sucesión de empresas, sucesión de contratatas, cesión de trabajadores y ETT	137
3. Clasificación profesional y movilidad funcional	143
3.1. Clasificación profesional	143
3.2. Movilidad funcional.....	145
4. Retribuciones (salarios y percepciones extrasalariales)	147
4.1. Definición de salario	147
4.2. Estructura del salario	152
4.2.1. Salario base	153
4.2.2. Complementos salariales	158
4.2.2.1. Complementos personales del trabajador:	159
4.2.2.1.1. Complemento de antigüedad:	159
4.2.2.1.2. Plus de responsabilidad familiar.....	167
4.2.2.1.3. Premios por titulación.....	167
4.2.2.1.4. Complemento Convenio de origen	167
4.2.2.2. Complementos salariales vinculados al trabajo realizado	167
4.2.2.2.1. Complemento por trabajo nocturno	167
4.2.2.2.2. Complemento de trabajo tóxico, penoso y peligroso	172
4.2.2.2.3. Plus de flexibilidad	174
4.2.2.2.4. Complemento de versatilidad	174
4.2.2.2.5. Plus de trabajo en altura, complemento por riesgo por Ranger y plus de motosierra y/o desbrozadora	175
4.2.2.2.6. Horas extraordinarias	176
4.2.2.2.7. Plus o prima de asistencia al trabajo ..	182
4.2.2.2.8. Incentivos en domingos y festivos	183
4.2.2.2.9. Otros complementos salariales: «plus de especial dedicación», COR, complemento de responsabilidad y complemento de disponibilidad	184
4.2.2.3. Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa	185
4.2.2.3.1. Paga de beneficios o participación en beneficios	185
4.2.2.3.2. Paga de objetivos y gratificación de estímulo.....	188
4.2.2.3.3. Incentivos a la producción	189
4.3. Pagas extraordinarias	189
4.4. Percepciones no salariales	193
4.4.1. Dietas por desplazamiento	193
4.4.2. Plus de distancia.....	195
4.4.3. Indemnización por desgaste de herramientas	199

4.4.4. Plus de prendas de trabajo	200
4.4.5. Quebranto de moneda	202
4.5. Incremento salarial y cláusula de revisión salarial	202
4.6. Cláusula de descuelgue salarial	204
4.7. Momento de pago y mora, recibo de salarios y anticipos	210
5. Tiempo de trabajo	213
5.1. El Reglamento de Jornadas Especiales de Trabajo, la costumbre local y la fijación de jornada en los convenios del sector agropecuario	213
5.2. Régimen de los descansos	218
5.3. Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo	218
5.4. La regulación convencional de las limitaciones de jornada en el campo	223
6. Derechos fundamentales del trabajador (igualdad de trato y otros) ..	226
7. Prevención de riesgos laborales	232
7.1. Ropa de trabajo	234
7.2. Vivienda y alojamiento	236
7.3. Revisión médica.....	237
7.4. Maternidad	239
7.5. Equipos de trabajo y medios de protección individual	241
7.6. Representantes en materia de prevención de riesgos laborales ..	243
7.7. Creación de Comisiones específicas	246
7.8. Convenios con previsiones más generales y otras específicas ..	247
8. Protección Social (Seguridad Social y Asistencia Social)	249
8.1. Mejoras voluntarias	250
8.1.1. Complementos por incapacidad temporal	250
8.1.2. Premio por jubilación.....	256
8.1.3. Ayuda por fallecimiento	260
8.1.4. Otras mejoras voluntarias en la negociación colectiva del sector agrario	262
8.2. Suscripción de pólizas de seguros	264
9. Movilidad geográfica	268
10. Modificación sustancial de condiciones de trabajo	273
11. Suspensiones contractuales y excedencias voluntarias.....	274
12. Extinción del contrato.....	281
13. Derechos colectivos	283
14. Solución de conflictos.....	287
15. Comisión paritaria.....	291
15.1. Denominación y definición	291

15.2. Composición	293
15.3. Procedimiento	296
15.4. Funciones	299
15.5. Otras cuestiones	302
16. Otras disposiciones. Régimen disciplinario.....	303
Anexo 1. Relación de convenios colectivos del sector agrario analizados (cerrada a 15 de noviembre de 2005).....	319
Anexo 2. Tablas	325

PRESENTACIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó en su día la realización del estudio que ahora se presenta, dándose este encargo al Profesor Manuel Alarcón Caracuel, quien ha participado en su elaboración con un amplio equipo de trabajo formado por prestigiosos Profesores de la Universidad de Sevilla.

El estudio se ha realizado conforme a la propuesta hecha por esta Comisión, si bien el mismo no se ha limitado al análisis de la evolución normativa del sector y de su situación actual, tratando en profundidad el contenido y alcance del Laudo Arbitral dictado en octubre de 2000 en sustitución de la Ordenanza General del Campo de 1975, así como la estructura y el contenido de la negociación colectiva actual en este sector de actividad, siguiendo el tratamiento de las materias negociadas en otros sectores productivos y deteniéndose al tiempo en los aspectos más peculiares de la negociación colectiva en el sector agrario.

Los autores de este estudio, antes de proceder al examen del sector agrario español desde la perspectiva laboral, han querido analizar también la importancia que tiene este sector en términos de producción, esto es, su contribución a la formación del Valor Añadido Bruto (VAB) español, recogiendo al efecto diversas fuentes estadísticas, referidas fundamentalmente al período 1981/2004, llegando a interesantes conclusiones y aportando, en este sentido, datos importantes sobre las principales variables laborales, relacionadas con el sector agrario español (tasa de trabajadores activos,

número de ocupados y características de los mismos, en cuanto al género, tramos de edad, grado de asalarización, desempleo, etc...).

Sólo cabe agradecer, en fin, a los autores el trabajo desarrollado en la elaboración de este estudio y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la financiación y publicación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, enero de 2007

TOMÁS SALA FRANCO
Presidente de la CCNCC

PARTE PRIMERA

**CONTEXTO ECONÓMICO
Y EVOLUCIÓN NORMATIVA**

Capítulo I

CONTEXTO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO

1. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO EN EL SECTOR AGRARIO ESPAÑOL. UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO*

1.1. Introducción

Entendemos que un estudio del sector agrario español desde la perspectiva laboral requiere, como paso previo, un análisis, si quiera sucinto, de su importancia en términos de producción; esto es, su contribución a la formación del Valor Añadido Bruto (VAB) español. Y ello, porque la relevancia de las características del mercado de trabajo agrario están directamente vinculadas a la importancia del sector en el crecimiento económico nacional; los resultados, positivos o negativos, de la actividad económica en los diferentes sectores se reflejan, posteriormente, en el mercado de trabajo. Por ello, en el apartado dos, se analiza la evolución sectorial de la producción en España utilizando como fuente de datos la información suministrada por la Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTR) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). El tercer apartado se destina al estudio de las principales variables relacionadas con el mercado de trabajo, actividad, empleo y paro. Finalizamos con las

* Apartado realizado por los profesores JOSÉ LUIS MARTÍN NAVARRO y ASUNCIÓN RODRÍGUEZ RAMOS.

conclusiones más destacadas de este análisis (apartado cuatro) y una referencia a las fuentes estadísticas utilizadas (apartado cinco).

1.2. Producción

Por lo que respecta al crecimiento (Tabla 2.1.;Gráfico 2.1.), y en relación al sector que nos ocupa, lo más destacable es la gran reducción que experimenta en 1997, a partir de la cual se inicia una tendencia de progresiva decadencia del sector, por lo que a su contribución al VAB se refiere y que, con mayor o menor intensidad, continúa en nuestros días, exceptuando el año 2000. En 1997, la tasa interanual media del Valor Añadido Bruto a precios básicos (VABpb) del sector primario español se redujo en 13,4 puntos porcentuales respecto a la alcanzada el año anterior, si bien este hecho debe ser matizado habida cuenta de que el incremento de 1996 fue excepcionalmente alto, 20,6% interanual¹, el único año, de todo el período analizado, en el que todas las tasas trimestrales han superado los dos dígitos (esto también ha ocurrido en el cuarto trimestre de 1997 y en el segundo de 2000).

Tabla 2.1
EVOLUCIÓN SECTORIAL DE LA PRODUCCIÓN
(TASA DE CRECIMIENTO). ESPAÑA 1996-2006*

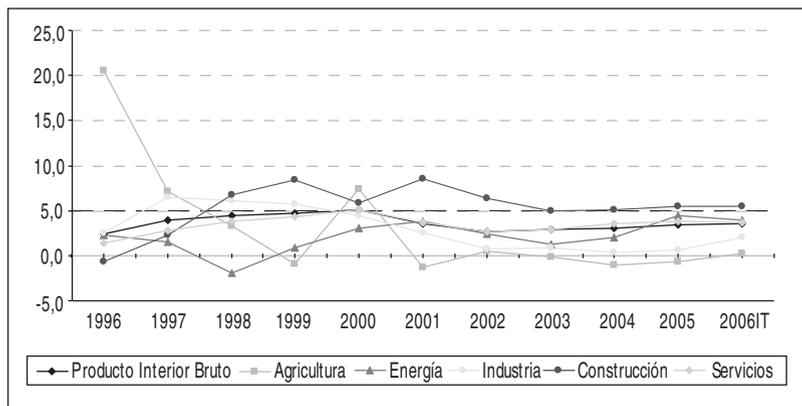
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006IT
Producto Interior Bruto pm	2,5	3,9	4,5	4,7	5,1	3,6	2,7	3,0	3,1	3,4	3,5
VABpb Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	20,6	7,2	3,3	-1,0	7,4	-1,3	0,5	-0,1	-1,1	-0,7	0,2
VABpb Energía	2,3	1,5	-1,9	0,9	3,0	3,9	2,4	1,3	2,0	4,4	3,9
VABpb Industria	2,5	6,5	6,1	5,7	4,4	2,5	0,8	0,9	0,4	0,6	2,0
VABpb Construcción	-0,6	2,3	6,8	8,4	5,9	8,5	6,4	5,0	5,1	5,5	5,5
VABpb Servicios. Total	1,4	2,9	3,8	4,3	5,1	3,6	2,6	2,9	3,6	3,9	3,7
VABpb Servicios de mercado	1,3	3,1	4,2	4,6	5,5	3,8	2,6	2,6	3,6	4,0	3,7
VABpb Servicios no de mercado	1,6	2,3	2,5	3,3	3,7	3,1	2,8	4,2	3,6	3,5	3,8

* Tasas interanuales, medias (excepto IT 2006). Datos corregidos de estacionalidad y calendario.

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTR Base2000) (INE) y elaboración propia.

¹ Durante este año, las buenas condiciones climatológicas propiciaron la obtención de excelentes cosechas en la mayoría de los cultivos; si bien la ganadería y la pesca presentaron crecimientos más moderados.

Gráfico 2.1
EVOLUCIÓN SECTORIAL DE LA PRODUCCIÓN
(TASA DE CRECIMIENTO). ESPAÑA 1996-2005*



* Tasas interanuales, medias (VABpb sectorial). Datos corregidos de estacionalidad y calendario.
Fuente: CNTR (INE) Base2000 y elaboración propia.

Con las excepciones de los años 1998, 2000 y 2002², la contribución media del sector agrario a la formación del VABpb del conjunto de la economía española siempre ha sido negativa. Amén del ya mencionado crecimiento de 1996, es de destacar que en 2000, el VABpd de la agricultura experimentó, de nuevo, un importante aumento, con una tasa media interanual del 7,4%, lo que le convierte en el sector con mayor crecimiento de ese año. Si bien, este cambio de tendencia ya se venía manifestando desde el cuarto trimestre de 1999, donde tras los descensos experimentados en los tres primeros trimestres la tasa de crecimiento interanual fue del 3%.

En relación a la evolución más reciente del sector (Tabla 2.2), los datos indican una relativa recuperación del mismo a partir de la segunda mitad de 2005, si entendemos por ello el cambio de signo en la contribución negativa del sector al VAB nacional que se venía produciendo desde segundo trimestre de 2004. No obstante lo anterior, las tasa positivas registradas en los trimestres más recientes, han sido ciertamente pequeñas (0,3%, 0,1%, 0,2% en el tercer

² Consecuencia de las tasas positivas del primer semestre (3,1% primer trimestre; 2,1% segundo trimestre) que compensan sobradamente las reducciones de la segunda mitad de año (-0,9%; -2,5%). Véase Tabla A.1. del anexo.

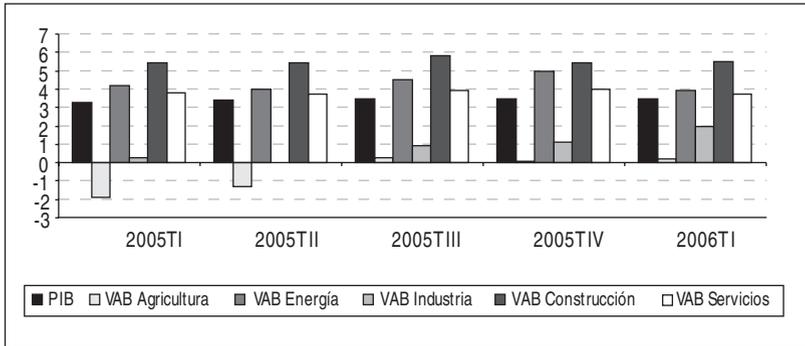
y cuarto trimestre de 2005 y en el primero de 2006 respectivamente).

Tabla 2.2
CRECIMIENTO SECTORIAL DE LA PRODUCCIÓN
(TASAS INTERANUALES) ESPAÑA

	Producto interior bruto	VABpb Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	VABpb Ramas energéticas	VABpb Ramas de la industria	VABpb Rama de la construcción	VABpb Ramas de los servicios Total
2005TI	3,3	-1,9	4,2	0,3	5,4	3,8
2005TII	3,4	-1,3	4	0	5,4	3,7
2005TIII	3,5	0,3	4,5	0,9	5,8	3,9
2006TI	3,5	0,2	3,9	2	5,5	3,7

Fuente: CNTR(INE) Base 2000. Datos corregidos de estacionalidad y calendario

Gráfico 2.2.
CRECIMIENTO SECTORIAL DE LA PRODUCCIÓN
(TASAS INTERANUALES) ESPAÑA.



Fuente: CNTR(INE) y elaboración propia.

En cuanto a la importancia del sector en el conjunto de la producción nacional (Tabla 2.3.; Gráfico 2.3.), medida aquélla por su participación en el VAB total, hay que señalar que desde 1996 se produce una progresiva reducción del porcentaje de participación del VAB agrario en el conjunto de la economía española, 1,8 pun-

Tabla 2.3
PARTICIPACIÓN SECTORIAL EN LA PRODUCCIÓN*
ESPAÑA

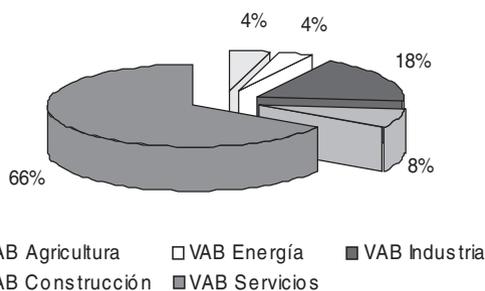
	Agricultura	Energía	Industria	Construcción	Serv. mcdo	Serv.no mcdo	Serv.total	TOTAL
1995	4,5	3,9	18,0	7,5	50,6	15,5	66,1	100,0
1996	5,1	3,8	18,1	7,2	50,3	15,5	65,8	100,0
1997	5,0	3,6	18,5	7,1	50,6	15,1	65,7	100,0
1998	4,9	3,2	18,5	7,3	51,1	14,9	66,0	100,0
1999	4,5	2,9	18,4	7,9	51,5	14,9	66,3	100,0
2000	4,4	2,8	18,1	8,3	51,7	14,7	66,4	100,0
2001	4,1	2,6	17,6	8,9	52,3	14,4	66,7	100,0
2002	3,9	2,6	17,0	9,4	52,9	14,2	67,1	100,0
2003	3,7	2,5	16,5	10,0	52,8	14,4	67,2	100,0
2004	3,5	2,5	16,0	10,7	52,9	14,5	67,3	100,0
2005	3,3	2,4	15,5	11,6	52,9	14,4	67,2	100,0
2006	3,2	2,5	15,2	11,9	52,6	14,6	67,2	100,0

* VABpb porcentaje medio anual, excepto 2006 (primer trimestre). Datos corregidos de estacionalidad y calendario.

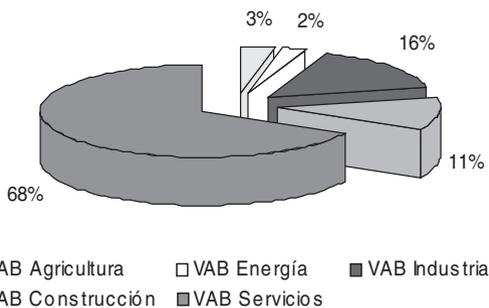
Fuente: CNTR(INE) y elaboración propia.

Gráfico 2.3.

Participación sectorial en la producción (%) - España 1995TI



Participación sectorial en la producción (%) - España 2005TI



tos porcentuales en el periodo 1996-2005, pasando del 5,1% en 1996 (media anual) al 3,3% en 2005 (media anual). Dicha reducción está en consonancia con la ya analizada evolución en la tasa de crecimiento de la agricultura en estos años referidos. En este sentido, es en 1996, año en el que el sector primario español experimenta su crecimiento más notable, cuando la participación del mismo alcanza un valor más elevado, el 5,1%.

No obstante, esta pérdida de peso relativo de la producción agraria española ha ido acompañada de la sufrida por los sectores energético e industrial, cuyos porcentajes de participación también se han visto reducidos; 1,5 puntos porcentuales el primero, entre 1995 y 2005 y tres puntos el segundo, entre 1997 y 2005. Ello a favor de la construcción y los servicios que han visto incrementada su importancia relativa en la obtención de la producción total española. La construcción ha pasado de representar el 7,5% del VABpb total español en 1995 al 11,6% en 2005, mientras que los servicios han pasado del 66,1% al 67,2% en esos mismos años.

Este cambio en la estructura productiva de la economía española en la última década, que constituye uno de sus rasgos básicos, marcará las tendencias que se desarrollan en el mercado de trabajo, cuyas principales características vamos a estudiar en el siguiente apartado.

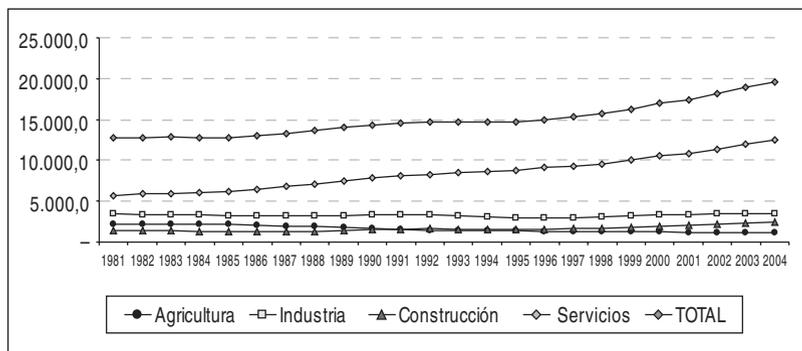
1.3. Mercado de trabajo

1.3.1. Actividad

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)³ representados en el Gráfico 3.1.1., la media anual de activos agrarios en España en 1981 era de 2.191.900 personas, mientras que en 2004 esta cifra se redujo a 1.167.600 personas; ello supone que en veintitrés años el sector primario español ha sufrido una pérdida de más de un millón de activos. Con la excepción de 1997 (donde se produjo un ligero incremento de 269.800 personas), la disminución de la población activa agraria española ha sido continua desde 1986, después de tres años (1983, 1984 y 1985) de crecimiento.

³ Para este análisis vamos a considerar el período 1981-2004, ya que a partir de 2005 el cambio metodológico de la EPA no permite hacer comparaciones intertemporales sin especiales matizaciones.

Gráfico 3.1.1.
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ACTIVOS
POR SECTORES. ESPAÑA 1981-2004



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

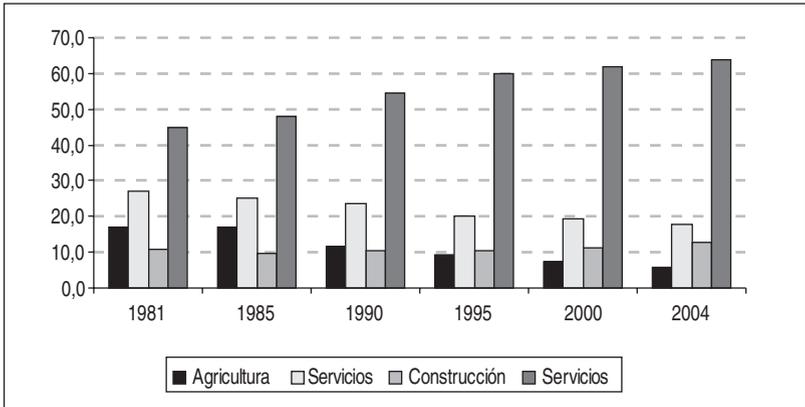
Esta progresiva disminución del número de activos ha dado lugar a una pérdida de peso relativo del sector agrario en el conjunto de la población activa española (Tabla 3.1.1.; Gráfico 3.1.2.). Si en 1984 de cada 100 activos españoles, diecisiete pertenecía a la agricultura, veinte años después sólo seis estaban en esta actividad, lo que significa una reducción de más de diez puntos porcentuales en el porcentaje de participación sectorial (del 17% en 1984 al mínimo 6% en 2004). La construcción (que pasa del 10% al 13%) y, especialmente, los servicios (del 47% al 64%) han sido los sectores favorecidos por esta disminución de la proporción de activos agrarios, mientras que la industria también ha experimentado un descenso en la distribución de activos por sectores.

Tabla 3.1.1.
ACTIVOS POR SECTORES (PORCENTAJE) ESPAÑA

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Agricultura	17,0	17,1	15,6	14,9	14,3	13,1	11,8	10,6	9,9	9,6	9,4	9,3	8,8	8,7	8,4	7,8	7,3	6,9	6,5	6,2	6,0
Industria	25,8	25,1	24,7	24,1	23,7	23,4	23,4	22,8	22,5	21,7	21,1	20,2	19,7	19,7	20,0	19,7	19,4	19,4	18,9	18,3	17,7
Construcción	10,3	9,7	9,6	9,4	9,5	9,9	10,4	10,9	11,0	10,9	10,6	10,6	10,6	10,6	10,5	10,9	11,3	11,8	12,1	12,2	12,6
Servicios	46,9	48,1	50,1	51,6	52,5	53,7	54,4	55,7	56,6	57,7	58,9	59,9	60,8	61,0	61,2	61,7	62,0	61,9	62,6	63,3	63,8

Fuente: EPA y elaboración propia.

Gráfico 3.1.2.
PORCENTAJE DE ACTIVOS POR SECTORES
ECONÓMICOS. ESPAÑA



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

En otro sentido, y por lo que respecta a la localización geográfica de los activos agrarios, la Tabla 3.1.2.⁴ nos ofrece la distribución porcentual de la población activa española en la agricultura por Comunidades Autónomas. Como se desprende de los datos allí recogidos, Galicia y Andalucía son las Comunidades que cuentan con una mayor proporción de activos durante todo el período estudiado, pero mientras en aquella el porcentaje ha ido decreciendo a lo largo de los años (pasando del 20% en 1981 al 11% en 2004), en ésta el peso relativo ha sido cada vez mayor (del 20% en 1981 al 32% en 2004). Tras las anteriores, los activos del sector primario se localizan, preferentemente, en Castilla y León, Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana. Asimismo, de estos datos se deduce una alta concentración de los activos de la agricultura en España, por cuanto las cuatro primeras Comunidades con mayor porcentaje (Galicia, Andalucía, Castilla y León y C. Valenciana) comprenden prácticamente el 60% del total de los activos (59,3% en 1981, 58,4% en 2004).

En el extremo opuesto, las Comunidades Autónomas que concentran a un menor número de activos agrarios son La Rioja, Baleares, Cantabria, Madrid y Navarra, con un peso relativo siempre in-

⁴ Véase también la Tabla A.2. del anexo, donde se recoge la distribución porcentual de activos en la agricultura por CCAA para todo el período 1981-2004.

ferior al 2%, oscilando entre un mínimo del 0,47% (alcanzado en Baleares en 1995) y un máximo del 1,96% (Cantabria en 1981).

Tabla 3.1.2
POBLACIÓN ACTIVA EN LA AGRICULTURA.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR CCAA

	1981	1985	1990	1995	2000	2004
Andalucía	19,98	22,19	25,80	27,58	32,64	32,40
Aragón	3,83	3,39	3,41	3,51	2,92	3,28
Asturias (Principado de)	4,33	3,77	3,41	2,95	2,60	2,27
Baleares (Islas)	1,21	1,09	0,55	0,47	0,65	0,87
Canarias	3,29	3,03	2,49	2,95	3,65	3,56
Cantabria	1,96	1,80	1,60	1,28	1,17	1,13
Castilla - La Mancha	6,70	6,72	6,40	5,56	5,83	6,55
Castilla y León	12,10	9,99	10,45	8,71	7,45	7,02
Cataluña	6,03	5,76	4,96	5,72	6,24	6,58
Comunidad Valenciana	7,08	7,32	7,44	7,98	7,17	7,79
Extremadura	4,97	5,35	5,59	5,15	5,41	5,45
Galicia	20,15	21,96	19,99	19,09	14,49	11,16
Madrid (Comunidad de)	1,21	1,12	1,14	1,30	1,43	1,95
Murcia (Región de)	2,97	2,92	3,42	4,25	5,06	6,71
Navarra (C. Foral de)	1,14	1,17	0,93	0,90	1,33	1,36
País Vasco	2,15	1,79	1,69	1,86	1,11	1,10
Rioja (La)	0,90	0,62	0,72	0,72	0,85	0,82
Ceuta y Melilla			0,01	0,03	0,03	0,03
España	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Las conclusiones anteriores han de ser matizadas teniendo en cuenta el peso de los activos en el resto de los sectores económicos en cada una de estas Comunidades si queremos determinar en cuál de ellas la actividad agraria tiene una mayor o menor importancia como receptora de la población que desea acceder al mercado de trabajo. En este sentido, y conforme a los datos recogidos en la Tabla 3.1.3.⁵, vemos cómo las dos Comunidades Autónomas situadas en los primeros lugares del ranking de activos agrarios, Andalucía y Galicia, presentan un pequeño peso relativo de activos en los sectores industriales, de la construcción y de los servicios. Por su parte, en La Rioja, el peso de activos agrarios es bajo, pero superior al que los activos riojanos tienen en la construcción y en los servicios. En cambio, Baleares y Navarra, que también se encuentran entre las

⁵ En ella se resume la información de las tablas A.2, A.3, A.4 y A.5 del anexo.

Comunidades con una proporción de activos agrarios en el total nacional más reducida, muestran un peso relativo mayor en el resto de los sectores económicos.

Tabla 3.1.3.
ACTIVOS POR SECTORES ECONÓMICOS Y CCAA

	1981			1990			2000			2004			
	Agric.	Ind.	Const.	Serv.	Agric.	Ind.	Const.	Serv.	Agric.	Ind.	Const.	Serv.	
Andalucía	19,98	9,02	19,22	15,18	25,80	9,97	20,15	15,66	32,64	9,90	17,78	16,02	32,40
Aragón	3,83	3,42	2,54	3,15	3,41	3,55	2,76	3,13	2,92	4,08	2,52	2,71	3,28
Asturias (Principado de)	4,33	3,47	2,58	2,72	3,41	2,77	2,67	2,58	2,60	2,43	2,36	2,16	2,27
Baleares (Islas)	1,21	1,26	2,18	2,29	0,55	1,28	2,27	2,43	0,65	1,23	3,08	2,76	0,87
Canarias	3,29	1,47	4,23	4,57	2,49	1,65	4,84	4,74	3,65	1,62	5,23	5,12	3,56
Cantabria	1,96	1,47	1,08	1,31	1,60	1,24	1,08	1,27	1,17	1,31	1,34	1,16	1,13
Castilla - La Mancha	6,70	3,17	4,89	3,38	6,40	3,96	5,54	3,46	5,83	3,96	5,11	3,50	6,55
Castilla y León	12,10	5,44	6,64	6,01	10,45	5,63	6,69	5,94	7,45	5,57	5,97	5,35	7,02
Cataluña	6,03	25,25	15,84	16,49	4,96	25,16	14,14	16,00	6,24	24,49	14,96	16,60	6,58
Comunidad Valenciana	7,08	12,83	7,78	9,61	7,44	13,37	8,57	9,74	7,17	12,73	10,23	10,08	7,79
Extremadura	4,97	1,14	3,22	2,58	5,59	1,26	4,05	2,28	5,41	1,27	3,49	2,21	5,45
Galicia	20,15	5,57	9,06	6,41	19,99	5,25	7,57	6,35	14,49	6,00	6,99	5,63	11,16
Madrid (Comunidad de)	1,21	12,23	12,42	16,78	1,14	11,95	11,20	16,11	1,43	11,49	11,67	16,57	1,95
Murcia (Región de)	2,97	2,02	2,23	2,28	3,42	2,42	2,79	2,49	5,06	2,60	2,96	2,67	6,71
Navarra (C. Foral de)	1,14	1,82	1,23	1,24	0,93	1,98	1,14	1,25	1,33	2,32	1,23	1,27	1,36
País Vasco	2,15	9,41	4,29	5,44	1,69	7,60	3,79	5,59	1,11	7,83	4,24	5,26	1,10
Rioja (La)	0,90	1,01	0,57	0,55	0,72	0,92	0,52	0,56	0,85	1,10	0,63	0,51	0,82
Ceuta y Melilla				0,01	0,04	0,23	0,42	0,03	0,07	0,23	0,40	0,03	0,05
España	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

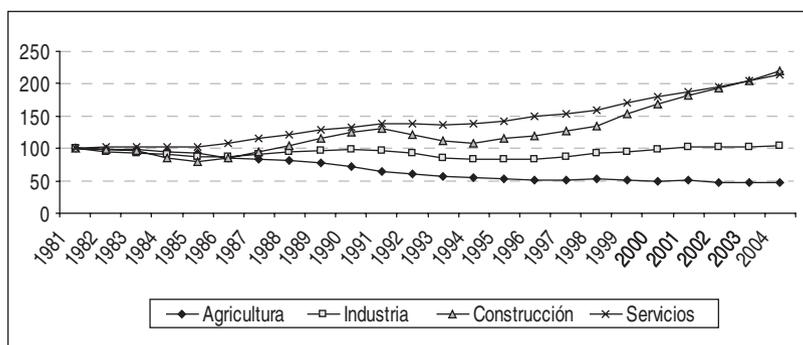
Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

1.3.2. Ocupación

Desde 1981 se produce una reducción progresiva (salvo irrelevantes aumentos en los años 1981, 1998 y 2001) en el número de ocupados en la agricultura española, que pasa de dar empleo, por término medio, a más de dos millones de personas en 1981 (2.078.800 según datos de la EPA) a no alcanzar una media anual de un millón de ocupados en 2004 (988.900, según la EPA).

Así, como se aprecia en el Gráfico 3.2.1., donde se recoge la evolución del índice de ocupación sectorial española para el período 1981-2004, tras un descenso continuado del correspondiente al sector agrario, a partir de 1993 se produce una cierta estabilidad en los valores de dicho índice, reflejando un estancamiento de la ocupación agraria en España.

Gráfico 3.2.1
EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR SECTORES
(ÍNDICE). ESPAÑA 1981-2004



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Respecto a la distribución sectorial de la población ocupada española, tal y como se desprende de los datos recogidos en la tabla 3.2.1 (elaborados a partir de la información suministrada por la EPA), el peso relativo de la ocupación agraria es realmente bajo en comparación con el resto de los sectores económicos y, además, ha ido decreciendo desde 2000. Si en este año, de 100 ocupados en España, sólo siete lo estaban en el sector primario, en el 2004, esta cifra se reduce a cinco. Ello significa una disminución de un punto porcentual en el porcentaje de participación de la agricultura en el total de la ocupación nacional.

Tabla 3.2.1.
POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL, MEDIA ANUAL)

	2000	2001	2002	2003	2004
Agricultura	6,6	6,5	6,0	5,7	5,5
Industria	19,9	19,7	19,2	18,5	17,9
Construcción	11,1	11,6	11,9	12,2	12,5
Servicios	62,4	62,2	62,9	63,6	64,1
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

En atención al sexo de los trabajadores, como revelan los datos sobre la distribución por sexo y sector de actividad de los ocupados españoles recogidos en la Tabla 3.2.2., la ocupación del sector primario en España es, al igual que ocurre en la industria y construcción, predominantemente masculina. En los años que van desde 2000 a 2004, los varones representan, aproximadamente, el 74% del total de la población ocupada en la agricultura, porcentaje que se mantiene bastante estable a lo largo de esos cuatro años. El peso de la ocupación femenina en la agricultura, en torno al 26%, es similar al que mantiene en el sector industrial (24%), muy inferior al que presenta en los servicios, que se sitúa entre el 47% y el 51% en estos años, y sólo supera, como era de esperar, al correspondiente al sector de la construcción (sobre el 5%).

Tabla 3.2.2.
OCUPACIÓN SECTORIAL. DISTRIBUCIÓN
PORCENTUAL POR SEXO

	2000			2001			2002			2003			2004		
	M	H	Total												
Agricultura	26,0	74,0	100,0	25,8	74,2	100,0	25,8	74,2	100,0	26,9	73,1	100,0	26,3	73,7	100,0
Industria	24,1	75,9	100,0	24,4	75,6	100,0	24,8	75,2	100,0	24,2	75,8	100,0	24,6	75,4	100,0
Construcción	4,8	95,2	100,0	4,6	95,4	100,0	5,1	94,9	100,0	5,3	94,7	100,0	5,3	94,7	100,0
Servicios	47,5	52,5	100,0	48,4	51,6	100,0	48,9	51,1	100,0	49,9	50,1	100,0	50,9	49,1	100,0

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

En otro sentido, y por lo que a la distribución por edades se refiere, la mayor parte de la población ocupada en el sector primario español (véase Tabla 3.2.3), está comprendida entre los 30 y 59 años de

edad. Este intervalo de edad concentra, aproximadamente, al 70% de los ocupados españoles en la agricultura en los años 2000-2004⁶.

Tabla 3.2.3
OCUPACIÓN SECTORIAL. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TRAMOS DE EDAD

		2000	2001	2002	2003	2004
Agricultura	16-19	3,0	2,8	2,9	2,8	2,2
	20-24	6,8	7,0	6,9	7,1	7,3
	25-29	10,1	9,2	9,4	10,1	9,9
	30-39	23,9	25,7	25,7	24,6	24,6
	40-49	23,1	23,0	23,7	24,7	25,5
	50-59	21,8	21,3	20,6	20,4	21,0
	60-64	8,9	8,9	8,7	8,3	7,9
	65-69	1,7	1,4	1,5	1,3	1,0
	70 y más	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria	16-19	2,8	2,8	2,5	2,2	2,0
	20-24	11,5	10,9	10,1	9,5	9,2
	25-29	15,9	16,3	16,6	16,6	15,7
	30-39	27,4	28,0	28,5	28,7	29,5
	40-49	23,5	22,8	22,7	22,7	23,3
	50-59	16,1	16,3	16,7	17,1	17,2
	60-64	2,4	2,6	2,7	2,9	2,8
	65-69	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2
	70 y más	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Construcción	16-19	3,9	3,9	3,4	3,3	3,2
	20-24	11,6	12,3	12,2	11,6	10,7
	25-29	15,6	15,6	16,1	16,1	15,8
	30-39	28,2	27,6	28,9	30,0	30,7
	40-49	22,5	22,5	21,6	21,4	22,5
	50-59	15,5	15,1	14,6	14,4	14,2
	60-64	2,5	2,8	2,9	3,0	2,7
	65-69	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
	70 y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Servicios	16-19	1,9	1,8	1,7	1,5	1,6
	20-24	9,2	9,0	8,6	8,4	8,1
	25-29	15,0	15,2	14,9	14,9	15,1
	30-39	31,3	30,9	30,8	30,6	30,4
	40-49	24,4	24,6	25,5	25,9	25,7
	50-59	14,4	14,6	14,8	14,8	15,1
	60-64	3,1	3,2	3,1	3,3	3,4
	65-69	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5
	70 y más	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

⁶ Exactamente, el 68,8% en 2000; el 70% en 2001 y 2002; el 69,7% en 2003 y el 71,1% en 2004.

Uniendo ambos criterios, sexo y edad, en el estudio de la ocupación agraria española (véase Tabla A.6 del anexo), los resultados difieren entre hombres y mujeres. Si bien es cierto que el intervalo 30-59 ocupa al mayor número de personas en ambos sexos, la importancia relativa de cada subtramo de edad es diferente en cada uno de ellos. En los cuatro años analizados, en la población masculina ocupada en la agricultura hay un predominio de los varones entre 30 y 39 años, mientras que en el caso de las mujeres el comportamiento es más heterogéneo. Así, en el año 2000, el mayor peso relativo en la ocupación femenina lo ostentaba el intervalo 50-59 años; en 2001 y 2002, el mayor porcentaje de mujeres ocupadas en la agricultura corresponde al intervalo de edad 30-39 años; finalmente, en 2003 y 2004, se produce un predominio de las mujeres entre 40 y 49 años de edad entre la población femenina ocupada en el sector primario español.

En resumen, a tenor de los datos sobre la distribución porcentual de la ocupación por sexo y edad, podemos concluir que en España existe un cierto «envejecimiento» relativo de la población ocupada en la agricultura respecto a la de los demás sectores de actividad, más evidente en el caso de la ocupación femenina que en el de la masculina⁷.

Por lo que respecta al grado de asalarización del sector agrario en España, la Tabla 3.2.4. nos muestra, por sexo, el porcentaje de asalariados sobre los ocupados para los años 2000-2004. Con base

Tabla 3.2.4.
PORCENTAJE DE ASALARIADOS SOBRE OCUPADOS

	2000		2001		2002		2003		2004	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Agricultura	34,3	44,8	38,7	46,7	39,6	46,8	42,1	48,6	45,1	50,1
Industria	89,6	88,6	89,9	88,4	90,2	88,5	89,6	88,4	89,9	89,1
Construcción	85,2	79,3	83,9	79,9	81,7	80,2	83,5	81,2	82,1	80,6
Servicios	85,1	77,4	85,2	77,5	86,3	78,2	87,0	78,8	86,9	78,8

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

⁷ En la industria, construcción y servicios la mayor parte de la ocupación femenina se concentra en el intervalo 25-49 años. Por su parte, en la industria y los servicios, los ocupados masculinos se concentran en el intervalo 30-59, con un mayor peso relativo del tramo 30-39. Finalmente, en la construcción, entre los ocupados masculinos predomina los de edades comprendidas entre 30-59 años en 2000 y 2001. A partir de 2002, el tramo 50-59 años es sustituido por el de 25-29 años como el tercer intervalo de edad en importancia relativa entre los ocupados masculinos.

en esos datos podemos afirmar que la tasa de asalarización⁸ en la agricultura española es mucho menor que en el resto de los sectores económicos, diferencia más acusada en el caso de la asalarización femenina, donde la divergencia con el resto de los sectores es mucho mayor.

En el año 2000, las 91.875 (media anual) mujeres asalariadas representaron el 34,3% del total de mujeres ocupadas en la agricultura; esta proporción ha ido aumentando continuamente hasta alcanzar, en 2004, el 45,1%. En el caso de los varones, los asalariados agrarios pasaron de representar el 44,8% de la población masculina ocupada en el sector primario en 2000, al 50,1% en 2004. Así pues, aunque en el sector agrario español la tasa de asalarización femenina es inferior a la masculina, el progresivo incremento de aquélla junto con el más moderado aumento de esta última (incluso cierta estabilidad, entre 2001 y 2002) ha llevado a una mayor convergencia de las mismas, reduciéndose el diferencial entre ambas a cinco puntos porcentuales en 2004 frente a los 10,5 puntos existentes en el año 2000.

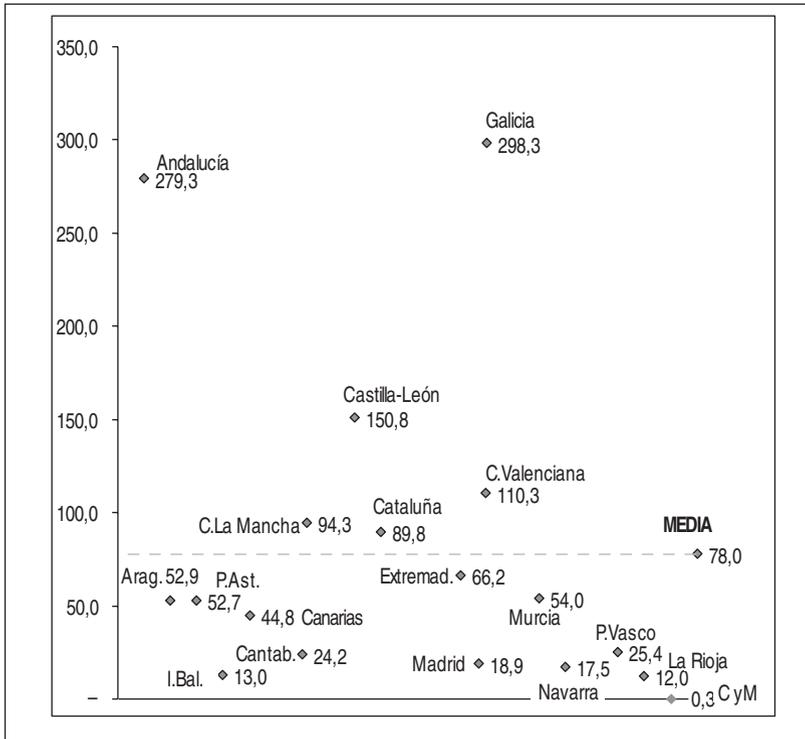
De lo expuesto anteriormente podemos afirmar, a modo de conclusión, que el sector primario español se caracteriza, respecto al resto de las actividades económicas, por un predominio relativo de los trabajadores por cuenta propia⁹ frente a los asalariados, predominio que se hace más evidente en el caso de ocupación femenina, si bien se observa cierta tendencia hacia la convergencia de las tasas de asalarización femenina y masculina en la agricultura española.

Para ver la distribución geográfica de los ocupados agrarios en España, el Gráfico 3.2.2. nos ofrece el número medio de ocupados en el sector agrario durante el período 1981-2004 en cada una de las Comunidades Autónomas, así como la media de todas ellas, que alcanza los 78.000 ocupados. Por encima de este nivel sólo se sitúan seis Comunidades Autónomas, dos de ellas a gran distancia, Galicia y Andalucía, con una media de ocupados en el período analizado de 298.300 y 279.300 respectivamente. Exceptuando Ceuta y Melilla, las Comunidades Autónomas de La Rioja, Islas Baleares y Navarra son las que cuentan con una población ocupada agraria más reducida, todas ellas por debajo de los 20.000 ocupados, por término medio, entre los años 1981-2004.

⁸ Calculada como el porcentaje entre la población asalariada y la población ocupada.

⁹ Según la Encuesta de Población Activa dentro de esta categoría se incluyen a los empresarios, a los trabajadores independientes, a los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y a los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares).

Gráfico 3.2.2.
POBLACIÓN OCUPADA EN LA AGRICULTURA POR CCAA,
1981-2004 (MEDIA DEL PERÍODO; MILES PERSONAS)



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

La última información proporcionada por la EPA¹⁰ (véase Tabla 3.2.5.) corrobora las conclusiones anteriores, a saber: una baja ocupación relativa en la agricultura en comparación con la existente en el resto de los sectores económicos (del total de ocupados en España sólo un, aproximadamente, 5% lo está en la agricultura en los cuatro trimestres de 2005 y primero de 2006); una presencia menor de empleo femenino (véase Gráfico 3.2.3.), en torno al 3,5% de la pobla-

¹⁰ A partir del primer trimestre de 2005, el cambio metodológico de la EPA impide la elaboración de una serie homogénea desde 2000 que incluya la información relativa a 2005 y 2006.

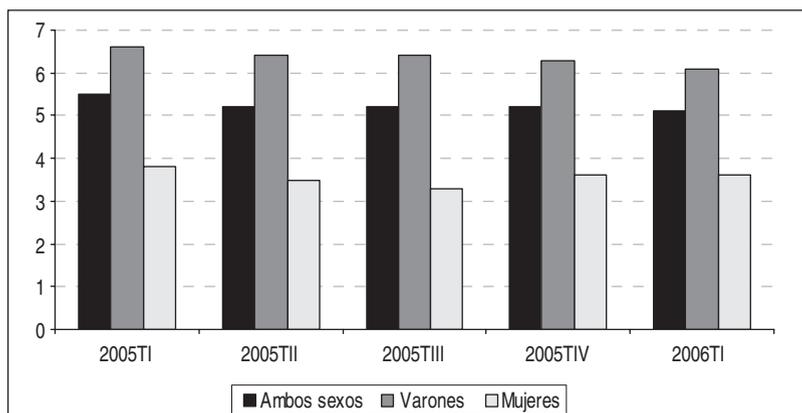
ción ocupada en estos cinco trimestres, el porcentaje de ocupación más reducido tras el que presentan las mujeres en la construcción.

Tabla 3.2.5.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE OCUPADOS POR
SECTOR ECONÓMICO Y SEXO. 2005-2006

	2005TI	2005TII	2005TIII	2005TIV	2006TI
Agricultura					
Ambos sexos	5,5	5,2	5,2	5,2	5,1
Varones	6,6	6,4	6,4	6,3	6,1
Mujeres	3,8	3,5	3,3	3,6	3,6
Industria					
Ambos sexos	17,6	17,3	17,3	17	16,9
Varones	22	21,7	21,7	21,3	21,5
Mujeres	11	10,7	10,6	10,6	10,1
Construcción					
Ambos sexos	12,3	12,4	12,5	12,5	12,6
Varones	19,2	19,5	19,7	19,9	20
Mujeres	1,8	1,7	1,7	1,5	1,6
Servicios					
Ambos sexos	64,6	65,1	65,1	65,2	65,5
Varones	52,2	52,5	52,3	52,4	52,5
Mujeres	83,5	84,1	84,3	84,3	84,7

Fuente: EPA (INE).

Gráfico 3.2.3.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE OCUPADOS
EN LA AGRICULTURA POR SEXO. 2005-2006



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

1.3.3. Paro

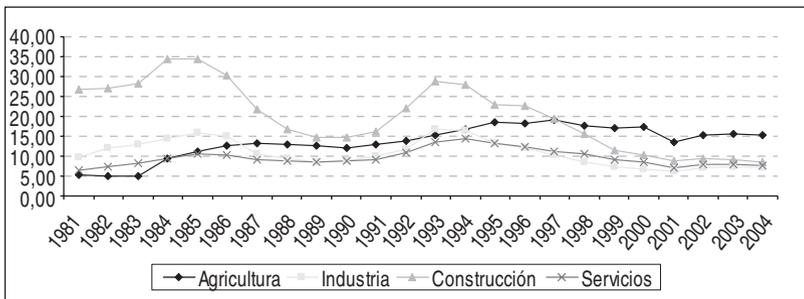
Por lo que respecta a la evolución del desempleo en el período 1981-2004, los datos de la Tabla 3.3.1.¹¹ y el Gráfico 3.3.1. muestran un importante aumento de la tasa de paro en el sector agrario español, con un incremento de más de 10 puntos porcentuales entre 1981 y 2004. Asimismo, salvo en los cuatro años iniciales del período de referencia, la tasa de desempleo agraria siempre ha superado los dos dígitos, alcanzando el máximo en 1997, el 19,2%. Si en 1981 los parados agrarios representaban el 5,2% del total de los activos agrarios españoles, la tasa de paro más reducida de todos los sectores económicos¹², la progresiva destrucción de empleo agrario ha situado, desde 1998, al sector primario español a la cabeza en lo que a tasa de paro se refiere.

Tabla 3.3.1
TASA PARO POR SECTORES ECONÓMICOS. ESPAÑA

	1981	1985	1990	1995	2000	2004
Agricultura	5,2	11,1	12,2	18,7	17,4	15,3
Industria	9,7	15,8	8,7	13,2	6,8	7,2
Construcción	26,8	34,3	14,8	23,0	10,3	8,5
Servicios	6,4	10,5	8,8	13,2	8,6	7,8

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Gráfico 3.3.1.
EVOLUCIÓN TASA DE PARO POR SECTORES ECONÓMICOS. ESPAÑA 1981-2004

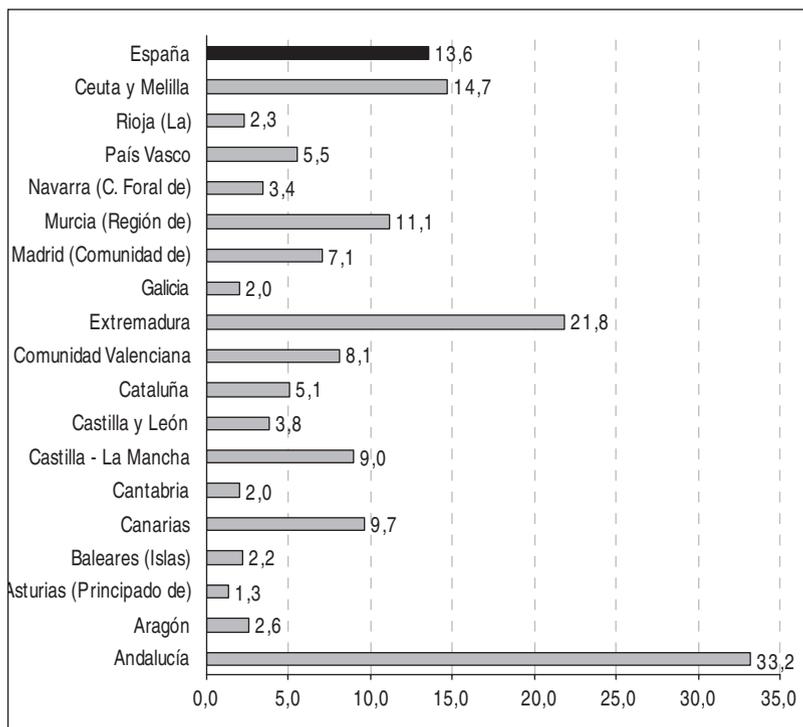


Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

¹¹ Por motivos de espacio, en la Tabla 3.3.1. sólo se recogen los datos relativos a seis años del período de referencia. En el Anexo, Tabla A.7 se muestra la serie completa.

¹² Si bien es en 1982 cuando la agricultura presenta la tasa de desempleo más baja de todo el período, el 4,9%.

Gráfico 3.3.2.
TASA PARO EN AGRICULTURA POR CCAA
(PROMEDIO 1981-2004)



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Por Comunidades Autónomas, como refleja el Gráfico 3.3.2.¹³, que recoge las tasas medias de paro durante el período 1981-2004 para cada una de las CCAA, el desempleo agrario es especialmente importante en Andalucía –con una tasa media del 33,2% entre 1981-2004– y Extremadura, con un promedio de desempleados del 21,8% de su población activa para estos años. Sólo estas dos Comunidades Autónomas, junto con Ceuta y Melilla, superaron la tasa media nacional del 13,6% para este mismo intervalo temporal. No obstante lo anterior, hay que señalar que Andalucía y Extremadura

¹³ Véase también la Tabla A.8. del anexo, que recoge las tasas de paro anuales por CCAA desde 1981 hasta 2004, a partir de la información suministrada por la EPA.

se encuentran, también, entre las Comunidades con las tasas de desempleo más elevadas de España en el resto de los sectores económicos (véase Tabla A.9 del anexo).

Por el contrario, el Principado de Asturias, Galicia y La Rioja son las Comunidades donde la incidencia del paro agrario ha sido menor, mostrando las tasas de desempleo más reducidas; el 1,3%, el 2% y el 2,3% ,por término medio, entre 1981-2004, respectivamente.

1.4. Conclusiones

En los años considerados, la agricultura española se caracteriza, desde el punto de vista de la producción, por ser un sector en retroceso. Entre 1995 y 2005, su contribución al producto nacional ha caído 1,2 puntos porcentuales, pasando de tener una participación del 4,5% en 1995 a una del 3,3% en 2005.

Esta pérdida relativa del sector primario en el conjunto de la actividad económica española se refleja en la evolución de las principales variables laborales. Así, con respecto a la oferta de trabajo, el número de trabajadores activos se ha reducido significativamente en el período 1981-2004, de modo que si en 1981 el porcentaje de activos agrarios en el total era del 17%, en 2004 sólo un 6% de la población activa española pertenecía a la agricultura. Por otra parte, y desde la perspectiva regional, la actividad agraria es mayor en Andalucía, que ha ganado peso en el período analizado como consecuencia de una fuerte reducción en otras Comunidades Autónomas, como Asturias, Cantabria o Castilla-León. Amén de la mencionada Andalucía, Extremadura y Murcia son otras de las CCAA que se han especializado, en términos relativos y por lo que a la oferta de trabajo se refiere, en este sector.

En cuanto a la ocupación, la caída también ha sido significativa, pasando de más de dos millones de empleados en la agricultura en 1981 a menos de un millón en 2004. Además, la ocupación agraria está relativamente feminizada; es el segundo sector en presencia de mujeres (en una relación de uno a tres) por detrás del sector servicios, en el que ambos sexos están igualmente presentes.

Por otra parte, el empleo en la agricultura se concentra básicamente en los tramos de edad medios, entre los 30 y los 59 años de edad (71,1%), en 2004; por el contrario, en los servicios la mayoría de la ocupación se encuentra entre los 25 y los 49 años (71,2%) en ese mismo año. Se trata pues, de un sector con un ocupación re-

lativamente «envejecida» respecto a la de los demás sectores. Finalmente, la agricultura presenta el grado de asalarización más bajo de los cuatro sectores económicos tradicionales, en torno al 50%, frente al 80%-90% de la industria, la construcción y los servicios. A ello contribuye, especialmente, el tipo de actividad productiva y la presencia de categorías contractuales diversas.

Respecto al desempleo, la caída de la tasa de paro en los últimos años (década 1995-2004) ha sido significativa, pero la tasa de paro de la agricultura es aún superior a la media nacional. En las Comunidades de Extremadura y Andalucía la tasa de paro agrario (promedio del período 1981-2004) es especialmente elevada, lo que ha puesto de manifiesto unas características especiales del sector en estas CCAA y ha motivado una evolución especial desde el punto de vista de la protección social.

1.5. Fuentes Estadísticas

<http://www.ine.es>

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/>

<http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/economia/situacion/coyuntura>

2. ECONOMÍA SUMERGIDA E INMIGRACIÓN*

2.1. Los trabajadores extranjeros y el trabajo no declarado

La Ley 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reconoce en su artículo 10.1, el derecho de los extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley y las disposiciones de desarrollo –singularmente el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre que la desarrolla– a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como al acceso al sistema de Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.

Este precepto legal recoge el mandato constitucional del art. 10.1 de nuestra Carta Magna, que posee un capítulo entero titulado

* Apartado realizado por el profesor JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ.

«De los españoles y los extranjeros» donde se regulan los derechos fundamentales de éstos en régimen de igualdad con los nacionales españoles sin más limitaciones que las establecidas legalmente y por los Tratados Internacionales. En este sentido, hemos de decir que nuestro ordenamiento constitucional es uno de los más abiertos de la Unión Europea en materia de reconocimiento de derechos a los ciudadanos extranjeros, aunque el desarrollo constitucional realizado por la actual Ley de Extranjería plantee claras insuficiencias, especialmente, en materia de derechos laborales e instrumentales (educación, vivienda, asistencia sanitaria).

En este sentido puede afirmarse que el marco de protección de derechos laborales de los trabajadores extranjeros en España, a pesar de la proclamación del principio de igualdad de tratamiento laboral del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) es claramente insuficiente, lo que favorece la posibilidad de situaciones de irregularidad laboral en sectores determinados de nuestra economía.

De poco sirve que nuestro sistema jurídico recoja en los artículos 312 a 314 y 318.bis del Código Penal toda una serie de delitos contra los trabajadores extranjeros, castigando con severas penas de prisión que pueden llegar hasta 5 años, el tráfico ilegal de mano de obra, la restricción de derechos laborales a los extranjeros, el favorecimiento de la inmigración clandestina o la mera discriminación. De poco sirve que el art. 117 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, de desarrollo de la Ley de Extranjería, regule la colaboración de testigos protegidos para el desmantelamiento de las redes de tráfico ilegal de inmigrantes cuando, en realidad, el fenómeno de la inmigración clandestina y del trabajo no declarado suponen un problema que excede el marco nacional.

La realidad es que las dificultades de entrada al espacio Schengen del que formamos parte, generan cifras de irregularidad que, como ya se ha comentado más arriba, tienen una difícil evaluación. Si tomamos para el cálculo de estas cantidades la diferencia entre los extranjeros censados y los contabilizados por el Ministerio del Interior, se registra que las tasas de irregularidad más altas están entre los sudamericanos y los europeos del este. Así la tasa de irregularidad de colombianos y bolivianos supera el 75%, y la de ecuatorianos y argentinos el 60%. Los búlgaros y rumanos están en torno al 60%, una cifra más alta que la de los rusos, que es del 35%. Por el contrario, las tasas de irregularidad más bajas están entre los cubanos, 15%, y los dominicanos, 5%. Entre los africanos, la tasa de irregularidad de los argelinos es del 30%, pero la de los marroquíes

no pasa del 10%. Curiosamente, en el caso de los senegaleses y de los asiáticos, sin distinción de nacionalidad, hay más ciudadanos regularizados que censados.

Como contrapunto, baste decir que el 20% de los alemanes se encuentran en situación irregular por lo que se refiere a las obligaciones del RD 178/2003, de 14 de febrero sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados del EEE. Téngase presente que el control de entrada para estos ciudadanos se da, básicamente, en el aeropuerto de Barajas, razón ésta por la que la reforma de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre en el marco de extranjería, carga las tintas sobre las responsabilidades de los transportistas en materia de identificación y devolución de los pasajeros que no hagan uso del billete de vuelta.

Junto a estas cifras de irregularidad, de muy difícil constatación, encontramos las de otro fenómeno paralelo asociado al elevado porcentaje de inmigrantes irregulares, cual es el del desempleo de extranjeros. Según el Ministerio del Interior, en 2002 había 105.000 desempleados extranjeros en España, entendiéndose por tales los demandantes de empleo en el INEM. La realidad es que hay mayor desempleo en aquellos colectivos de inmigrantes procedentes de países con rentas más bajas. Así, por ejemplo, las tasas de desempleo para norteamericanos y europeos de la Unión Europea no llegan al 8%, encontrándose los europeos del este en el 14%, los sudamericanos en el 15% y los africanos en el 20%. Según datos de la Fundación La Caixa de 2001, existían 87.000 desempleados demandantes extranjeros de los que sólo 23.000 percibían alguna prestación económica. Tampoco disfrutaban los extranjeros de los mejores empleos, pues el 44% de los ocupados lo hacen en un empleo no cualificado, mientras que sólo el 14% de los españoles ocupan esos empleos. Sólo el 3% de los extranjeros no comunitarios ocupan puestos directivos frente al 8% de los españoles¹⁴.

Por otro lado, no debemos dejar de observar que la mundialización de la economía, y por concreción, el establecimiento de reglas de mercado único en Europa, conlleva una serie de efectos sociales, demográficos, políticos y culturales de carácter colateral entre los que destaca la existencia de enormes bolsas de población activa que no computa en las estadísticas oficiales y que producen en un nivel paralelo de economía no declarada, sumergida, irregular, negra o

¹⁴ Cfr. Pág. 4, del Laboral Augusto Plató, n.º de junio 2003.

subterránea (aunque no todos los calificativos pueden considerarse sinónimos).

La conocida Comunicación de la Comisión Europea de 1998 sobre el trabajo no declarado, consideraba que la importancia de la economía no declarada en la Unión Europea podría estimarse entre un 7% y un 16% del PIB de la Unión, lo que equivaldría a entre 10 y 28 millones de empleos, o entre el 7% y el 19% del volumen total del empleo declarado. Esta precisa Comunicación, estableció que entre el grupo de países de mayor volumen estimado de economía sumergida (un 20% para Grecia e Italia) y el grupo de países de menor volumen (un 5% para los países escandinavos, Irlanda, Austria y los Países Bajos), podríamos situar dos grupos intermedios de países entre los cuales estaría España.

Si al fenómeno global de la internacionalización económica sumamos el de la existencia de grandes bolsas de actividad económica no declarada y añadimos una fuerte y creciente presión inmigratoria procedente de países con tasas de desempleo que multiplican por 3 y por 4 las tasas medias de la Unión Europea, tendremos los ingredientes idóneos para que el tráfico ilegal de mano de obra constituya un floreciente negocio internacional que, en algunas zonas geográficas, termina por resultar incluso más rentable que el narcotráfico. Esto es lo que está sucediendo con las mafias en el sur de Europa, donde el tradicional tráfico de estupefacientes está siendo sustituido a marchas forzadas por el mucho más lucrativo negocio del tráfico ilegal de mano de obra. Téngase en cuenta además que, por lo que se refiere a España, las penas privativas de libertad por narcotráfico son mucho más graves que las penas por tráfico ilegal de mano de obra, lo que también facilita la reconversión de la actividad de las mafias y redes de narcotraficantes.

Existe, por consiguiente, una clara relación causa-efecto entre el insuficiente desarrollo del nivel de protección social y laboral de los trabajadores extranjeros en España y la existencia de un importante número de trabajadores extranjeros que se encuentran inmersos en el círculo vicioso de los sectores de producción de economía sumergida o no declarada. Si a esto añadimos las dificultades de identificación y afloramiento de las empresas clandestinas y de los trabajadores irregulares por parte de la Inspección de Trabajo y la Agencia Tributaria comprenderemos cómo en nuestro país se dan condiciones muy favorables para el establecimiento y la instalación de redes permanentes de tráfico de mano de obra.

Posiblemente, existen otros dos factores esenciales que favorecen el trabajo no declarado en España. Sin duda alguna, en aquellos

países donde las exigencias formales y legales para el trabajo asalariado son mayores, se produce un rechazo más frecuente al sometimiento, por parte de las empresas, a la numerosa y compleja normativa laboral. Este es el caso español. Las organizaciones empresariales denuncian que España es el país de la Unión Europea donde más tiempo se tarda en constituir una empresa como consecuencia de los numerosos trámites administrativos y burocráticos que deben ser realizados. Es evidente que haría falta una cierta clarificación del panorama laboral español, aunque sin que esto suponga renuncia ni disminución de los niveles de protección social alcanzados.

En segundo lugar, el hecho de que España sea el país de la Unión Económica y Monetaria que mayor índice de crecimiento del PIB haya experimentado en los últimos años ha favorecido igualmente el crecimiento de la actividad económica de cantidad de sectores y empresas que escapan a los procedimientos administrativos y financieros establecidos en el país. La Agencia Tributaria española ha calculado que el volumen de dinero negro aflorado como consecuencia de la entrada en vigor de la moneda única ha supuesto en torno a 6000 millones de euros, lo que nos puede dar una idea del volumen de la economía sumergida en España, que algunos expertos económicos sitúan en torno al 10% del PIB nacional.

En cualquier caso hemos de partir de la idea de que la economía sumergida en España viene caracterizada por dos elementos esenciales:

- a) se trata de actividades legales o no penalizadas como tales, aunque su práctica se lleve a cabo en condiciones de irregularidad con respecto a las normas de carácter laboral, administrativo y tributario existentes;
- b) la realización de estas actividades se produce de manera voluntaria por parte de los empresarios y trabajadores del sector no declarado, lo que supone una actuación aceptada, aunque no necesariamente querida, por ambas partes.

La realidad es que este fenómeno sitúa a los empresarios y trabajadores «frente» al Estado o «al margen» del Estado sin que ello suponga la comisión de delito alguno, salvo si obviamos los delitos fiscales. Si a ello añadimos la concurrencia del fenómeno inmigratorio, encontraremos los ingredientes idóneos para vislumbrar un panorama de explotación laboral y de clandestinidad en condiciones de dudosa justificación moral.

Con estos datos puede trazarse un perfil aproximado de los sectores y empresas que participan en España de la economía sumergida, así como el retrato robot del trabajador extranjero irregular o que realiza trabajo no declarado. En este sentido, diremos que la economía sumergida española tiene una mayor difusión en las actividades agrarias, en la industria productora de bienes de consumo, particularmente la industria textil, en la construcción, especialmente en empresas de menos de 50 trabajadores, en el comercio minorista, y en la hostelería, particularmente en las actividades estacionales relacionadas con el sector turístico.

Esto hace que las regiones con mayores niveles de economía sumergida sean aquellas con menores tasas de actividad y mayores tasas de desempleo, como Canarias, Andalucía o Extremadura, o aquellas otras con un peso relativo todavía importante de la actividad agrícola, como es el caso de Castilla-La Mancha, o aquellas regiones donde el sector agrícola ha estado vinculado directamente con la industria de bienes de consumo, como es el caso de Murcia o la Comunidad Valenciana y también Cataluña. En realidad todas las regiones con una presencia importante del sector servicios poseen bolsas de economía sumergida.

Por lo que se refiere al perfil de los trabajadores españoles sujetos al trabajo no declarado, éstos suelen ser mayoritariamente mujeres (63%), de una edad comprendida entre los 25 y 54 años y que trabajan a tiempo parcial. Los ingresos de estas mujeres suelen complementar el nivel de renta familiar, por lo que muchas de ellas son amas de casa. Por su parte, los trabajadores extranjeros que son objeto de contratación irregular suelen ser aquellos cuya presencia es más numerosa en nuestro país. En este sentido los marroquíes, ecuatorianos, peruanos, gambianos y senegaleses son las nacionalidades propias de los trabajadores no declarados. Los chinos, muy numerosos en nuestro país, son también explotados por las propias redes chinas de tráfico ilegal de mano de obra, existiendo en Valencia y Cataluña redes de empresas clandestinas en el sector textil que resultan muy difíciles de dismantelar.

La edad media del trabajador extranjero no declarado en España, que en un 75% de los casos es hombre, se encuentra entre los 20 y 34 años de edad, aunque en aquellos núcleos familiares con presencia de menores de edad es frecuente que éstos también sean contratados irregularmente. Tengamos en cuenta que la edad legal mínima de admisión al trabajo en España es de 16 años (art. 6 del Estatuto de los Trabajadores) lo que puede suponer la existencia de

bolsas importantes y no evaluadas de mano de obra infantil no declarada.

Dado que los trabajadores extranjeros mejor organizados desde el punto de vista social y laboral son los marroquíes y los ecuatorianos, se está produciendo un fenómeno en los últimos dos años consistente en el desplazamiento de estos trabajadores de los sectores de economía sumergida, especialmente el agrícola y la hostelería, por trabajadores rumanos, moldavos, búlgaros, polacos y ucranianos, que están dispuestos a trabajar incluso en peores condiciones que marroquíes y ecuatorianos y resultan más apreciados por los empresarios irregulares al ser trabajadores más disciplinados y menos reivindicativos.

2.2. El control y la inspección de la administración sobre el trabajo no declarado en España: el perfil de los sectores y los trabajadores no declarados

La regulación en el sistema normativo español de los fenómenos de trabajo no declarado asociados a la economía sumergida establece procedimientos de control administrativo de los actos de inscripción en la Seguridad Social y de la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas. Las necesidades e insuficiencias de la Inspección de Trabajo y de la Agencia Tributaria son importantes en este terreno, particularmente las de la primera. La Ley de la Inspección de Trabajo (Ley 42/1997, de 14 de noviembre) ha resultado un instrumento claramente inadecuado para establecer el marco de persecución y afloramiento del trabajo clandestino, especialmente en los sectores de la agricultura y la hostelería que es donde se concentra la mayor parte de mano de obra no declarada.

El art. 12 de la Ley 42/1997 fija las competencias de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, entre las cuales destacan la gestión y coordinación de los contingentes de autorizaciones para el empleo de trabajadores extranjeros no comunitarios, la ordenación y gestión del trabajo de los inmigrantes, el seguimiento y evaluación de los aspectos laborales de los flujos migratorios y la tramitación de los procedimientos sancionadores en materia de extranjería.

La realidad es que la Inspección de Trabajo carece de los recursos humanos suficientes para realizar las visitas de inspección necesarias para evaluar y controlar los flujos de mano de obra ex-

tranjera en el interior del país, especialmente en las zonas rurales y en las extensas plantaciones de las provincias con agricultura intensiva como Huelva, Almería, Murcia, Valencia, Tarragona o Barcelona. Hay que tener en cuenta un doble factor que dificulta en grado extremo la actuación inspectora de la administración. Por una parte, el reducido tamaño de las explotaciones agrícolas intensivas, así como su aglomeración y constante cambio de ubicación y extensión, lo que hace difícil un control efectivo y en tiempo real de la entidad de cada empresa. Por otro lado, el hecho geográfico y particular de regiones como Andalucía, la segunda más extensa de España, con 8 millones de habitantes y una extensión de más de 87.000 Km², tamaño superior al de Suiza, Benelux, Irlanda o Dinamarca. En estas circunstancias espaciales y geográficas la tarea inspectora de la administración de trabajo resulta particularmente difícil.

Sin embargo, la sensibilización social por el problema del trabajo no declarado de los inmigrantes es muy alta hoy en toda España, particularmente en Andalucía, Madrid y Cataluña, que son las regiones de mayor presión inmigratoria de nuestro país. Ha habido impulsos de fiscalización y control muy intensos como consecuencia de hechos relevantes que han tenido lugar en los últimos tres años. Nos referimos, especialmente, al impacto mediático que tuvo el accidente ocurrido hace seis años, el 3 de enero de 2001, en la comarca de Lorca, en Murcia, una de las regiones españolas de mayor producción en agricultura intensiva. En este suceso, un tren arrolló en un paso a nivel a una furgoneta donde eran trasladados ilegalmente doce trabajadores ecuatorianos que perecieron en el accidente. Este hecho supuso una fuerte conmoción nacional y originó una situación de tensión diplomática entre España y Ecuador. Los doce trabajadores, entre los que se encontraban dos menores de edad, carecían de contrato de trabajo y habían entrado en nuestro país con visados turísticos, encontrándose en el momento de los hechos en situación de estancia irregular.

Estos luctuosos hechos dieron la voz de alarma acerca de la importancia y volumen que pudiera tener el trabajo no declarado en nuestro país. Las reacciones de las organizaciones empresariales y sindicales fueron encontradas. El empresario para cuya explotación trabajaban estos trabajadores, fue detenido en aplicación del art. 312 del Código Penal, que castiga con penas de prisión de dos a cinco años, a los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra, así como a quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los

derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

En esta situación, las organizaciones empresariales decidieron no contratar a más trabajadores sin papeles hasta que el Gobierno regularizara la situación de estas personas. Los sindicatos mayoritarios, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, denunciaron las condiciones en las que trabajaban estos inmigrantes y dieron la voz de alarma acerca del elevado número de trabajadores extranjeros no declarados que realizaban sus labores en la región de Murcia, y, por extensión, en otras partes del territorio nacional. Las organizaciones de trabajadores ecuatorianos, los más numerosos en el sector agrícola intensivo de esta región, decidieron realizar manifestaciones y marchas hasta Madrid para solicitar su regularización. Dado que los empresarios mantuvieron su negativa a contratar a «sin papeles», se perdieron muchos jornales de trabajo y las condiciones sociales de los trabajadores irregulares experimentaron un deterioro considerable.

La respuesta del Gobierno español a esta situación fue inmediata, aunque las medidas adoptadas tuvieron un carácter más ejemplarizante que ejecutivo. El Delegado del Gobierno para la Inmigración, estableció un programa de repatriación voluntaria de ciudadanos ecuatorianos irregularmente establecidos en España, que consistió en trasladar en avión desde Madrid hasta Quito a todos los ecuatorianos sin permiso de trabajo. La principal asociación de trabajadores ecuatorianos en España, «Rumiñahui», puso de manifiesto que el número de ecuatorianos irregulares en nuestro país podía llegar a 150.000 personas. El Gobierno decidió seguir adelante con su plan de repatriación masiva de ciudadanos irregulares, estimando, por su parte que habría que repatriar tan sólo a unos 30.000. Sin embargo, a los pocos días de puesta en marcha del programa de repatriaciones, el ministro del interior, tuvo que suspender los vuelos como consecuencia de las protestas parlamentarias por el elevado costo del proceso.

Al mismo tiempo, el Gobierno tuvo ocasión de comprobar las dificultades de aflorar el trabajo no declarado, pues a las labores de búsqueda de cada trabajador irregular, había que añadir las dificultades de identificación y origen, que son muy elevadas en el caso de los inmigrantes de procedencia subsahariana y asiática, y los problemas de confinamiento y detención preventiva de miles de ciudadanos extranjeros. A finales de enero de 2001, el Gobierno español adoptó la decisión de favorecer especialmente la inmigración procedente de Marruecos, Ecuador y Polonia. En la actualidad, los con-

venios firmados y vigentes son los de Marruecos (de 30.09.99, con Acuerdo de aplicación de 25.07.01), Colombia (de 21.05.01), Ecuador (de 29.05.01), República Dominicana (de 17.12.01), Rumanía (de 23.01.02), Polonia (de 21.05.02), y Bulgaria (de 28.10.03)

En relación a la situación de nuestro vecino del sur, Marruecos, hemos de decir que las posibilidades de un entendimiento en materia de libre circulación de personas no son, en este momento, mejores que hace cinco años, especialmente por las dificultades marroquíes para cumplir los compromisos en materia de devolución de ciudadanos de terceros países llegados desde sus costas. Los extraordinarios esfuerzos de Marruecos en materia de política económica y estructural no están resultando acordes con la evolución política de este país, lo que dificulta extremadamente la fluidez de las relaciones diplomáticas.

Desde el mes de octubre de 2001, existía una situación diplomática difícilmente sostenible entre España y el Reino Alhauita, que sólo ha podido ser reconducida a partir de marzo de 2004. Marruecos llegó incluso a llamar a consultas a su embajador en Madrid, lo que supuso el momento más bajo de relaciones políticas entre los dos reinos desde los episodios de la marcha verde en 1975. El problema de la autodeterminación del Sáhara es uno de los desencadenantes esenciales de la situación de crispación política. Marruecos entiende que esta extensa área de su territorio, rica en yacimientos de fosfatos y, posiblemente, de petróleo, constituye un problema interno sobre el que España no tiene nada que decir.

La realidad es que, en estos momentos, la mayor presión migratoria que sufre nuestro país procede directamente de esta zona atlántica, presión que se ejerce de forma continuada sobre nuestras islas Canarias. Normalmente, las costas del sur de Cádiz soportaban el 90% de la presión inmigratoria del sur de la península, cifra que ha cambiado radicalmente desde los sucesos del 11 de septiembre. Así, mientras que el número de inmigrantes irregulares detenidos en las costas de Andalucía experimentó una caída del 54% (de 7100 a 3200 detenidos) respecto al mismo periodo del año 2000, los interceptados en las islas Canarias han aumentado casi un 300% (de 700 a 2400).

En relación al problema de las pateras, los datos son reveladores de una situación de difícil solución. Según el Ministerio del Interior, en los diez primeros meses del año 2003, fueron interceptadas 775 pateras, de las cuales 325 lo fueron en el Estrecho y 450 en Canarias. Ello ha supuesto la detención de 15.985 inmigrantes. Durante el mismo período de 2002, el número total de pateras fue

de 848, 504 de las cuales se interceptaron en el Estrecho y 344 en Canarias. El total de inmigrantes detenidos fue de 13.500, lo que implica que el incremento este año ha sido del 18,4 %, porcentaje que habla a las claras del descontrol de la situación. En sólo dos días del mes de octubre de 2003 llegaron a las costas de Tarifa y Motril 385 inmigrante, y 143 a Canarias, cifra levemente superada por el desembarco masivo del 21 de agosto de 2001 con 567 inmigrantes. No hay duda de que la situación se encuentra fuera de control.

Es evidente que la colaboración de las autoridades marroquíes no se encuentra a la altura de lo esperado por las autoridades españolas, pero la responsabilidad compartida por la situación es la opción más cercana a la realidad. Las denuncias de ONG,s ponen el acento en el hecho de que las redes de tráfico de mano de obra cobran una media de entre 1.500 y 3.000 por el paso en patera. El paso ilegal a través de la frontera no es una opción para los inmigrantes irregulares, sino la única vía real para poder salir del país. Téngase en cuenta que las posibilidades del marroquí medio –no digamos las de cualquier ciudadano procedente de países subsaharianos- de obtener un visado de entrada son realmente nulas. En puridad, reuniendo los requisitos reglamentarios para lo obtención de un visado de estancia cualquiera puede entrar en el territorio nacional español. El problema es que el margen de discrecionalidad de las autoridades consulares a la hora de la concesión del visado es tan amplio, que pesarán más las circunstancias relacionadas con el origen y nacionalidad del solicitante que el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios cifrados en encontrarse en posesión de la cantidad económica suficiente para su mantenimiento en el país durante los días de duración del visado, así como disponer de seguro médico y billete de ida y vuelta.

Es evidente que si sólo contaran los requisitos estrictamente legales, sería preferible para un marroquí realizar el tránsito de manera regular que a través de patera. Sería, de entrada, mucho más económico. Pero el sistema de admisión a través de las oficinas consulares carece –conscientemente– de los elementos esenciales de transparencia como para que se otorguen visados de esta clase a los magrebíes y subsaharianos. Por el contrario, la mayor parte de los residentes ecuatorianos y peruanos en nuestro país ha entrado regularmente con visado turístico o de estancia. Hay, se quiera o no, una opción libre por parte del legislador, las autoridades de interior y las autoridades consulares, tendentes a dificultar con la práctica de la entrega de visados el acceso a España, o lo que es lo

mismo, al territorio Schengen de la Unión Europea. Por consiguiente, aun admitiendo la dejación de funciones de las autoridades marroquíes, es evidente que hay una responsabilidad clara en esta situación por parte de las autoridades estatales españolas. Lo contrario sería negar la evidencia de una realidad que es más compleja de lo que a menudo se quiere admitir, pues no en vano los problemas de competencia agrícola entre España y Marruecos, de Ceuta y Melilla, del referéndum del Sahara y del islote Perejil inciden, a la postre, sobre la cruel historia de los que pierden su vida en el Estrecho.

Por lo que se refiere al perfil de los inmigrantes detenidos, la mayor parte son de origen subsahariano, frente a una minoría de origen marroquí, lo cual puede explicarse por tres razones básicas. En primer lugar, por el hecho de que la repatriación de súbditos marroquíes es mucho más rápida que la de inmigrantes subsaharianos, los cuales presentan problemas de identificación muy graves. A pesar de los acuerdos firmados con Nigeria y Marruecos, la repatriación de subsaharianos resulta extremadamente compleja.

En segundo lugar, hay una razón de tipo económico: los grupos mafiosos que trafican con inmigrantes escapan del control de las autoridades locales, lo que impide la lucha contra el tráfico clandestino en zonas bastante remotas de la costa atlántica marroquí. El entramado social y económico de estas redes de tráfico de personas permite, por otra parte, el mantenimiento de un cierto nivel social y de desarrollo económico en las regiones situadas en torno a la ciudad de El Aaiún, en el Sáhara occidental.

En tercer lugar, existen razones de tipo político derivadas del apoyo histórico que desde las islas Canarias se ha dado a las reivindicaciones de independencia o autodeterminación del Sáhara frente a Marruecos. En la ciudad de El Aaiún es difícil ver ciudadanos de origen subsahariano viviendo en ella. Para el gobierno marroquí es evidente que la presencia de subsaharianos en esta zona de conflicto tan sensible no es grata. La mayor parte de los patrones de «pateras» que han sido detenidos en las islas Canarias después de un desembarco clandestino son de origen marroquí.

El destino de estos inmigrantes es incierto, puesto que el sector productivo canario es eminentemente turístico, lo que significa que aquellos que no encuentran ocupación en el negocio hostelero, sólo pueden dedicarse a los escasos puestos de trabajo libre en la agricultura intensiva canaria. Los demás, intentan pasar a la península en barco, siendo en los puertos canarios donde mayor índice de detenciones se practican por fuerzas de la Guardia Civil.

Actualmente, el Reglamento de Extranjería, RD 2393/2004, de 30 de diciembre, (RDE) plantea la necesidad de mejorar los mecanismos para el afloramiento del trabajo no declarado. En este sentido, el art. 45 del RDE establece un nuevo catálogo de autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales –conocidas por situaciones de arraigo– con tres supuestos básicos. El primero de ellos es el arraigo laboral, que permite la obtención de la autorización para trabajar tras dos años de permanencia y la demostración de la existencia de relación laboral por periodo superior a un año acreditada por sentencia, acta de Inspección o acta de conciliación. Esta es una de las medidas básicas para facilitar el afloramiento de la economía sumergida a través de la regularización laboral, pero, obviamente, requiere de la colaboración del empresario y de un asesoramiento suficiente del trabajador que habrá de obtener –lo que no le será fácil– una sentencia o un acta que acrediten su situación de irregularidad laboral.

Luego, el art. 45 de RDE regula la situación de arraigo común para la que es preciso la demostración de tres años de estancia previa, con contrato de trabajo y, o bien vínculos familiares o acreditación de inserción social. Aquí el papel de las autoridades locales, que serán las encargadas de dicha acreditación, es preponderante, y sólo bajo una coordinación a nivel nacional –no prevista en la norma– podrán evitarse situaciones de trato desigual en función del territorio. Finalmente, se regula en este precepto el arraigo por origen que se reconoce a nacionales españoles que perdieron la nacionalidad o ascendientes originariamente españoles.

Dentro del Reglamento, es destacable también la regulación que el art. 50 RDE realiza del concepto de situación nacional de empleo a efectos de su definición jurídica. El Reglamento prevé la realización de un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que permita la acreditación de puestos que, generalmente, no son ocupados por los desempleados nacionales, lo que puede facilitar la regularización laboral de extranjeros y mejorar su acceso a medios económicos y contratos regulares.

El Reglamento parte, realmente, de la constatación de las dificultades de funcionamiento del contingente anual de mano de obra. A título de ejemplo puede decirse que en el contingente de 2003 de 10.575 plazas estables se cubrieron tan solo 3.845 y que los 13.672 puestos temporales ofertados hubieron de ampliarse hasta 21.687. Con relación al contingente de 2004, a uno de septiembre, de 10.908 puestos estables se habían cubierto 2.933 y de 20.070 puestos temporales se han ampliado hasta 28.402. Existe,

obviamente, una dificultad seria de compensar adecuadamente oferta y demanda a través de este mecanismo de contratación de trabajadores en el extranjero. De hecho, son cada vez más las sentencias, particularmente las del orden contencioso administrativo, que han cuestionado la validez de las resoluciones ministeriales por las que se establecen las instrucciones de aplicación de este mecanismo.

Otro de los puntos fuertes del Reglamento es el regulado en el art. 81 RDE donde se establece el régimen de visados para búsqueda de empleo por tres meses, regulación ex novo en el RDE pero ya prevista en el art. 39 LOE aunque no desarrollada. Estos visados de dos tipos, uno para hijos o nietos de españoles de origen y otro para actividades y zona geográfica determinadas. Ambos tipos se regularán en el acuerdo del contingente, estableciéndose formalmente una preferencia, que hoy funciona de *facto*, para los países con acuerdos de regulación y ordenación de flujos (Rumanía, Colombia, Marruecos, Polonia, Ecuador, República Dominicana, Bulgaria).

Finalmente, el RDE otorga un papel preminente a la Inspección de Trabajo en el control de las infracciones y sanciones en el orden social. El art. 149 RDE se encarga de establecer el catálogo de infracciones laborales en materia de contratación de trabajadores extranjeros.¹⁵ Sin embargo, es lamentable que no se haya incorporado al RDE la propuesta que introducía el art. 149.12 del proyecto por el se realizaba la valoración de casos posibles de afloramiento del trabajo no declarado, estableciendo un régimen cuyo rasgo más destacado era que dicho afloramiento se realizaría previo cumplimiento por parte del empresario de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social que tuviera pendientes. El precepto establecía que en el supuesto del artículo 45.2 a), arraigo laboral, cuando la relación laboral acreditada tuviera por objeto una actividad incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, podría suspenderse la sanción prevista en el artículo 54.1 d) de la Ley Orgánica 4/2000, incluyendo el incremento de la multa previsto por el artículo 48 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, siempre y cuando el em-

¹⁵ Art. 52.c LOE: trabajo por cuenta propia sin autorización pero con residencia temporal (leve); Art. 53.b LOE: trabajo por cuenta ajena o propia sin permiso de trabajo o autorización previa, sin residencia válida (grave); Art. 54.1.d LOE: contratación de extranjeros sin permiso de trabajo (muy grave).

presario o empleador liquidara las deudas devengadas y no satisfechas con el trabajador y con los organismos correspondientes, y formalizara un contrato con el trabajador afectado con una duración mínima de un año. La suspensión adquiriría carácter definitivo si el trabajador se mantuviera en su puesto durante un año, a contar desde la entrada en vigor de la autorización concedida al trabajador, o si la relación se extinguiera con anterioridad por voluntad unilateral del trabajador no basada en las causas del artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o por causa de despido procedente. Una gran oportunidad desperdiciada para luchar efectivamente contra el trabajo no declarado.

2.3. Actuaciones desde Andalucía para combatir el trabajo no declarado de inmigrantes

El 9 de enero de 2001, el Gobierno de Andalucía aprobó el primer Plan Integral de la Inmigración, dotado con más de 306 millones en sus cuatro años de vigencia (2001-2004). La atención para la educación supone el 38% del presupuesto total, destacando como medida novedosa la creación de una inspección específica para luchar contra el fraude en la contratación de extranjeros. Según las cifras, no oficiales, manejadas en Andalucía, el volumen de trabajo no declarado de extranjeros afectaría al 36% del total de los contratos. Dado que el Gobierno español ha procedido en las tres últimas semanas a un traslado importante hacia Andalucía de inmigrantes irregulares detenidos en las islas Canarias, el Gobierno andaluz ha presentado una queja ante el Defensor del Pueblo por este hecho.

Teniendo en cuenta que el número de extranjeros extracomunitarios residentes en Andalucía a diciembre de 2001 superaba los 85.000, de los cuales unos 40.000 son de procedencia marroquí, esto significaría que casi 30.000 trabajadores extranjeros se encontrarían en situación de trabajo no declarado en nuestra región. Una extrapolación de los datos a nivel nacional puede llevarnos a una cifra cercana, aunque no oficial, de aproximadamente 300.000 trabajadores extranjeros no declarados en toda España. Si tenemos en cuenta que el número total de trabajadores extranjeros afiliados y en alta en la Seguridad Social española era de 450.000 a diciembre de 2000, podría decirse que prácticamente 1 de cada 3 trabajadores extranjeros en España se encuentra en situación irregular. En todo caso, hemos de insistir en el hecho de que estas cifras son de muy

difícil comprobación, y que no existen en la actualidad estudios de campo fiables sobre la cuestión¹⁶.

Los problemas fundamentales con los que se enfrenta el gobierno andaluz en relación con los trabajadores extranjeros sin documentación tienen que ver, básicamente, con el alojamiento y la asistencia sanitaria. El problema de la vivienda se pretende aliviar con la creación de 1300 unidades habitacionales en toda Andalucía, especialmente en las provincias de Huelva y Almería, estableciéndose la distribución de 45.000 tarjetas sanitarias a inmigrantes y de 80.000 carpetas con historias clínicas portátiles a todos los indocumentados.

¹⁶ Los estudios que recopilamos a continuación pueden servir para una aproximación a la cuestión: AVILA CANO, A. J., y otros (1997): *Economía irregular y evasión fiscal*, Analistas económicos de Andalucía, Málaga. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1998): *Actitudes y comportamiento de los españoles ante la economía sumergida*, Estudio 2249, Madrid, junio. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1999): *Opiniones y actitudes de los españoles ante el mercado de trabajo*, Estudio n.º 2321. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1999): *Actitudes y comportamiento de los españoles ante el mercado de trabajo*, Estudio 2321, Madrid, junio. FUNDACIÓN FOESSA (1994): *Informe Foessa 1994: .El empleo irregular en 1993»* (elaborado por J. Muro), en *Informe Sociológico sobre la realidad social de España*, Fundación FOESSA, Madrid. GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2000) *Derechos laborales de los extranjeros en el mercado de trabajo europeo y español*, en VV.AA. *Estudio sobre los problemas derivados del cruce marítimo de la frontera exterior del sur de España y Portugal*, Centro de Documentación Europea, Universidad de Sevilla. GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2001) *La prohibición de discriminación por causas étnicas y raciales. A propósito de la Directiva 2000/43/CE*, *Revista Temas Laborales*, n.º 59. INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO (1998): *Desigualdades territoriales en la economía sumergida*, Confederación Regional de Empresarios de Aragón, Zaragoza. MARTÍNEZ VEIGA, V. (1989): *El otro desempleo. La economía sumergida*, Cuadernos de Antropología, *Temas específicos*, n.º 10, Editorial Anthropos, Madrid. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA y CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1988): *Condiciones de vida de los españoles*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid. RUESGA, S. M. (1988): *Al otro lado de la economía*, Editorial Pirámide, Madrid. RUESGA, S. M. (1994): *«Economía sumergida y fraude fiscal»*, *Praxis fiscal*, septiembre, pp. 668-678. RUESGA, S. M. (1998): *Los españoles ante la economía sumergida*, Centro de Investigaciones Sociológicas, *Colección Opiniones y actitudes*, n.º 15, Madrid. RUESGA, S. M. Y MONTERO LLERANDI, J.M.: *La actualidad de la economía sumergida: referencia al caso andaluz*. *Revista Trabajo*, n.º 5, 1999. SCHNEIDER, F., and ENSTE, n. H. (1999): *Shadow Economics: Size, Causes and Consequences* en *Journal of Economic Literature*, septiembre. YBARRA, J. A. (1995): *«La informalidad en España: un viaje hacia la institucionalización de la economía sumergida»*, *Boletín de Estudios Económicos*, n.º 155, pp. 263-278. YBARRA, J. A. (ed.) (1998): *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, *Iniciativas de Futuro y Unión General de Trabajadores*, Murcia.

En otras zonas de España, como por ejemplo la región de Murcia, un año después del trágico accidente de los trabajadores ecuatorianos, aún seguían sin papeles más de 20.000 trabajadores, a pesar de que en los últimos años el Gobierno haya regularizado la situación de casi 35.000 trabajadores en aquella región. Las inspecciones de trabajo se han multiplicado por cuatro en el año 2002, y se han censado, sólo en esa región, más de 8000 vehículos destinados al transporte de trabajadores a los campos de cultivo. Sólo en el año 2001 se produjeron más de 170 detenciones por delitos relacionados con el tráfico de mano de obra. Pero la lucha contra el empleo irregular no ha hecho más que empezar y los problemas de coordinación entre unidades de la administración laboral y de interior persisten.

	2000	2001
Agricultura	12,5	14,3
Industria	14,9	7,9
Construcción	20,2	20,7
Servicios	52,4	57,1
Total	4.229	6.813

Actividad de la Inspección de Trabajo en materia de extranjeros. Distribución de las infracciones por sector de actividad. (Inmigración: Mercado de Trabajo y Protección Social en España. Antonio Izquierdo Escribano (dir.), CES, Madrid, 2003)¹⁷.

¹⁷ Vid. Nota anterior.

Capítulo II

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN NORMATIVA EN EL SECTOR AGRARIO*

1. INTRODUCCIÓN

Como se ha expuesto en el capítulo anterior, existen todavía un número importante de trabajadores por cuenta ajena en el sector agrario, pese a la disminución absoluta y relativa del peso del sector primario en la economía, por lo que el estudio de los convenios colectivos que regulan sus relaciones de trabajo constituye una aportación de especial relevancia en el análisis de la relaciones laborales en España.

Sobradamente conocido es el hecho de que la normativa laboral no ha tenido especialmente como referencia al sector agrario, ni siquiera en momentos, como en el primer tercio del siglo pasado, en los que la importancia de este sector era radicalmente distinta que la actual. De esta forma se ha afirmado que «en términos generales, la legislación de trabajo se ha ocupado poco de la regulación específica de las relaciones de trabajo en este sector de actividad. Y, cuando lo ha hecho, ha sido normalmente para establecer excepciones a la legislación laboral de condiciones mínimas». A lo que habría que añadir que, además, con un notable retraso¹⁸.

* Capítulo realizado por el profesor JAIME CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ.

¹⁸ Ver MARTÍN VALVERDE, A., «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», pág. 229, en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sis-

Por el contrario, aunque es un lugar común en la doctrina laboralista que no se han estudiado adecuadamente estas relaciones laborales, dicha opinión no la compartimos ya que se han dedicado numerosos, e importantes, estudios a estas cuestiones desde hace bastantes años¹⁹, lo que contrasta con otros sectores de actividad de la industria y de los servicios que carecen de ellos, con la lógica excepción de los estudios sobre la contratación colectiva en las distintas actividades auspiciados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Parece conveniente hacer referencia a algunos intentos de configurar una nueva rama del ordenamiento, el Derecho Agrario, con autonomía científica y académica, de la que formaría parte, como capítulo sustantivo, el Derecho Agrario Laboral. Si la inclusión dentro del derecho agrario de las relaciones laborales en dicho sector nunca gozó de predicamento entre los laboristas, en la actualidad la propia existencia del Derecho Agrario no pasa por sus mejores momentos²⁰. De la misma forma, nunca se ha configurado por el legislador como relación laboral especial la de los trabajadores de la agricultura, ni siquiera en la efímera Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, que llegó a configurar como especial el trabajo en el mar y en la navegación aérea. En la actualidad, no parece necesaria su regulación como relación laboral especial, ya que el debilitamiento o la peculiaridad de las características del trabajo objeto del derecho del trabajo en los contratos de trabajo en el sector agrario, o no existen o son insuficientes para pretender el reconocimiento de tal especialidad.

Como se ha puesto de manifiesto²¹, durante el régimen franquista pese a la existencia de una normativa laboral común a todos los sectores de la actividad, actuaron con mayor fuerza «las ten-

tema productivo, DURÁN LÓPEZ, F. editor, Córdoba, 1983. En este trabajo se lleva a cabo una exposición histórica de la regulación de las relaciones de trabajo en la agricultura en comparación con la de la industria y los servicios, estudiándose con minuciosidad las diferencias existentes y los distintos tiempos de aplicación.

¹⁹ Entre los que merece destacar : AA.VV., dirigido por BAYÓN CHACÓN, G. y SARGADOY BENGOCHEA, J.A., La problemática laboral de la agricultura, Madrid, 1974; Martín Valverde, ob. cit.; CAVAS MARTÍNEZ, F., Las relaciones laborales en el sector agrario, Madrid, 1995; CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, F.J, Relaciones laborales y Seguridad Social agraria, Murcia, 2005.

²⁰ Ver CAVAS MARTÍNEZ, ob. cit. pág., 32 y ss.

²¹ MARTÍN VALVERDE, ob. cit., pág. 258.

dencias centrífugas hacia la normativa sectorial», fundamentalmente a través de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, para lograr la compartimentación sectorial de condiciones de trabajo. En el campo esta técnica se llevó a cabo, de manera especialmente eficaz, a través de la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo de 2 de octubre de 1969²², reformada mediante Orden Ministerial de 1 de julio de 1975, que «intentó erigirse, no ya en reglamentación de condiciones de trabajo en la agricultura, que éste era sin duda su papel, sino además en regulación del «contrato de trabajo en las explotaciones agrarias». La Ordenanza no sólo desarrollaba y concretaba la normativa laboral común, sino que regulaba instituciones no previstas en la regulación general, intentando erigirse en una normativa completa para que las partes no necesitaran acudir a las fuentes comunes²³. Sobre las vicisitudes de su sustitución y derogación volveremos posteriormente.

Por el contrario, a partir del Estatuto de los Trabajadores de 1980 existe una uniformidad del régimen jurídico básico de los trabajadores de cualquier rama de actividad, un derecho común del trabajo, con la lógica excepción en materia de jornadas especiales. Como se ha sostenido por la doctrina²⁴, se puede hablar del trabajo en el campo –al igual que en otras actividades como el trabajo en el mar, en la minería o en el sector aeronáutico– como de relaciones laborales «con particularidades de origen sectorial». Estas particularidades sectoriales se contienen fundamentalmente en los convenios colectivos, lo que va a constituir el objeto de nuestro estudio.

Que la óptica adoptada por el Estatuto de los Trabajadores es «industrial», no «intersectorial»²⁵, es un problema sobradamente conocido, del que una de sus consecuencias más palmarias es su artículo 34.5, según el cual el cómputo del tiempo de trabajo efectivo se hará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Esta regulación choca frontalmente con la realidad del trabajo en el campo al ignorarla –con tajos variables y alejados del

²² Que derogó numerosas Reglamentaciones de Trabajo de ámbito provincial.

²³ CAVAS MARTÍNEZ, ob. cit. pág. 189. Ver, también, pág. 188, la estructura y contenido de la Ordenanza, así como la bibliografía citada que analiza dicha norma.

²⁴ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SANUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 14ª ed., Madrid, 2005, pág. 193.

²⁵ MARTÍN VALVERDE, ob. cit., pág. 260.

lugar de residencia del trabajador e incluso del lugar en el que se pernocta— y con su tradicional normativa reguladora, que preveía disminuciones de jornada o «indemnizaciones por camino», terminología usual en lugar de plus de distancia. Esta falta de adecuación pudo soslayarse en el Real Decreto de Jornadas Especiales de Trabajo 2001/1983 y en el actualmente en vigor, aprobado por R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, que contiene reglas similares, según las cuales en lo referente a la distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo, se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor. Oportunamente estudiaremos la negociación colectiva en la materia.

Por el contrario, un problema especialmente grave de inadaptación del Estatuto de los Trabajadores al trabajo en la agricultura, que todavía no está resuelto, es la regulación de los comités de empresa y delegados de personal. En efecto, la representación unitaria está basada en el centro de trabajo, típico en la industria y los servicios, exigiéndose para poder elegirse en la empresa un delegado de personal un censo mínimo de diez trabajadores fijos, o temporales equivalentes, estableciendo el artículo 72 ET que los fijos discontinuos y los que tengan contrato de duración determinada superior a un año computarán como trabajadores fijos a efectos de determinar el número de representantes, mientras los contratados temporalmente hasta un año computarán según el número de días de trabajo en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección, computándose como un trabajador más cada doscientos días de trabajo o fracción. La cifra de diez puede reducirse a seis si así lo deciden los trabajadores afectados por mayoría de acuerdo con el artículo 62.1 ET.

Otra muestra de la inadecuación de la normativa general al sector agrario, es la exigencia que el artículo 69 ET establece de antigüedad para poder ser elector, un mes, y elegible, seis meses, que pueden reducirse, con un mínimo de tres meses, si así se pacta en actividades con movilidad de personal en un convenio colectivo. Como es evidente, esta normativa, tanto por lo que se refiere al censo mínimo de trabajadores como al requisito de antigüedad es absolutamente inaplicable a la inmensa mayoría de los trabajadores por cuenta ajena del campo, con un escaso porcentaje de fijeza y una elevada rotación entre las diferentes empresas por lo que la forma de estar regulada la representación unitaria la hace inviable en este sector, debiéndose acudir a una representación que no se base exclusivamente en la empresa.

Como demostración de la débil representatividad de los representantes unitarios, o por mejor decir de la inadaptación de la normativa nos remitimos a un viejo estudio sobre las elecciones sindicales en este sector en la provincia de Sevilla²⁶, cuyas conclusiones están absolutamente vigentes, como se demuestra al examinar el actual convenio del campo de la provincia de Sevilla²⁷, el más importante de España en el sector por el número de trabajadores afectados, en cuya acta de constitución de la comisión deliberadora, la parte social aportó un certificado de representatividad de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico según la cual CC.OO tenía 211 delegados en el sector, lo que suponía un 46'48 por cien de representatividad y UGT 231 delegados, un 50'88 por cien. Entre ambos sindicatos sumaban 442 delegados y un 97'36 por cien de representatividad. Las cifras de delegados citadas deben compararse con los datos de trabajadores por cuenta ajena en alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social²⁸, que en enero de 2006 en la provincia de Sevilla ascendía a una media de 110.370 trabajadores²⁹. Las cifras se comentan por sí solas.

El legislador del Estatuto de los Trabajadores de 1980 era consciente de la inadecuación de su Título II a diferentes sectores y previó, en su disposición final segunda, un reglamento de adaptación del citado Título II, entre otros supuestos, «para los sectores de actividad en los que sea relevante el número de trabajadores no fijos³⁰. El Texto Refundido actual del Estatuto de los Trabajadores contie-

²⁶ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., «La representación colectiva de los trabajadores en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, cit.

²⁷ CCP Sevilla/2004

²⁸ Con independencia de la disparidad entre las cifras de población activa y ocupada en el sector agrario, el número de afiliados a la seguridad social agraria sirve para comprobar la extensión de personas que rotarán en el sector y que serán contratados temporalmente.

²⁹ En enero de 2006 la media del total de trabajadores en alta en España era de 766.841 trabajadores, de los cuales 471.252 pertenecían a Andalucía y 62.673 a Extremadura.

³⁰ Aunque sin modificar el mínimo de trabajadores exigidos para la celebración de las elecciones, el Gobierno para los sectores de la marina mercante y de la pesca en el mar ha adaptado la normativa electoral al sector en los artículos 15 y siguientes del RD 1844/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

ne también una disposición similar, la final tercera³¹, sin que hasta el momento se haya hecho uso de la autorización, ni siquiera ha entrado dentro de las preocupaciones de las organizaciones empresariales y sindicales y del gobierno, cuando se ha llegado a distintos acuerdos en el ámbito del diálogo social. El estatus quo actual no sabemos si satisface, pero al menos no parece que inquiete a las partes sociales.

2. LAS PECULIARIDADES NORMATIVAS DEL TRABAJO EN EL CAMPO

Como hemos visto anteriormente, la legislación laboral básica es común y única para todos los sectores de actividad, las diferencias de regulación se encuentran en la contratación colectiva que regulan las condiciones de trabajo en sectores y empresas. Sin embargo, continúa existiendo una normativa reglamentaria específica en algunos sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren en materia de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos. La técnica seguida por el Estatuto de los Trabajadores ha sido la de habilitar al Gobierno en sus artículos 34.7, 36.1 y 37.1, de manera permanente, para que a propuesta del Ministro de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, pueda regular esta materias y adecuarlas a la cambiante realidad de cada momento, como en ocasiones ha hecho aunque no en el sector que estudiamos.

La regulación vigente sobre Jornadas Especiales de Trabajo, fue aprobada por el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, que tuvo en cuenta en su regulación la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del

³¹ «El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en los que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa».

tiempo de trabajo, y que ha sufrido diversas modificaciones parciales³². Esta normativa sucede a la aprobada por el RD 2001/1983, de 28 de julio, que refundió y sistematizó la hasta entonces dispersa normativa sectorial en la materia. Característica básica del RD 1561/1995 es el papel primordial que otorga a la negociación colectiva en la materia, superando el enfoque anterior mucho más reglamentario, regulación coherente con el tratamiento que la Ley 11/1994, modificadora del Estatuto de los Trabajadores, dio a las normas de jornada y también con el nuevo papel que se le reconoció a la negociación colectiva en la reforma llevada a cabo por la citada Ley 11/1994. De todas formas, el contenido concreto de la regulación no difiere en lo sustancial de lo dispuesto en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975³³.

En materia de tiempo de trabajo y descanso, el artículo 5 del RD 1561/1995 parte de que la distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias serán los establecidos en los convenios colectivos, continuándose disponiendo, al igual que el RD 2001/1983 y la OGTC, pero ahora de manera supletoria, que en defecto de convenio se estará a lo determinado por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de esta última con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

En materia de ampliaciones de jornada, en el número 2 del artículo 5, se contiene una autorización para su ampliación sobre el máximo legal en algunos supuestos, aunque se mezclan distintas necesidades de prolongación de jornada. En efecto, se autoriza una ampliación de jornada hasta un máximo de veinte horas semanales sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo en dos supuestos distintos; en las labores agrícolas, cuando las circunstancias determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos y en los trabajos de ganadería y guardería rural. El primero de los supuestos se trata de una distribución irregular de la jornada por la existencia de acumulación de tareas en momentos concretos, que en el supuesto de trabajadores fijos puede solucionarse con jornadas irregulares y en el eventuales con la realización de horas extraordinarias, pudiendo no implicar una mayor jornada anual sino una distribución

³² Ver un completo estudio sobre el RD 1561/1995 en GÓMEZ MUÑOZ, J.M., *Las Jornadas Especiales de Trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 1999.

³³ Ver CAVAS MARTÍNEZ, ob. cit. pág. 467 y ss.

irregular, mientras que en los trabajos de ganadería y guardería rural el aumento de la jornada es permanente y se ha justificado tradicionalmente en la naturaleza de esos trabajos que no precisan de una prestación de servicios constante sino de pura vigilancia.

La retribución de esas horas de exceso sobre las ordinarias, en la regulación tradicional de la Ordenanza del Campo y del RD 2001/1983, se diferenciaba de manera coherente según su causa, de esta forma las de acumulación de tareas o trabajos concretos se abonaba como horas extraordinarias, mientras que las de ganadería y guardería rural se pagaban a prorrata del salario ordinario, lo que fue considerado procedente por la jurisprudencia debido a la naturaleza del trabajo. En el RD 1561/1995, artículo 5.2, se dispone que las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 ET, se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado del artículo 35.1 del ET. Como es sabido la retribución de las horas extraordinarias en este último artículo se remite a lo que se disponga mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, pudiendo optarse entre compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido³⁴ o por abonarlas en la cuantía que se fije, que en ningún caso puede ser inferior al valor de la hora ordinaria. Estamos por tanto ante una labor fundamental de la negociación colectiva, que estudiaremos oportunamente, pero la compensación por tiempo de descanso sólo será posible en el supuesto de trabajadores fijos y la distinción anterior entre trabajos de mera vigilancia abonados a prorrata del salario ordinario y aquellos otros estacionales que tienen que desarrollarse en un breve periodo de tiempo, siembra, recolección de frutos y cosechas y otras tareas que deban ejecutarse de manera perentoria, riegos, poda, etc. que se abonaban como horas extraordinarias ha desaparecido. Por ello, la tarea de la negociación colectiva es mucho más amplia e importante que en la regulación anterior, a lo que hay que añadir que se tendrá que concretar en los convenios cuáles son los trabajos que pueden incluirse dentro de esta ampliación de jornada.

Por lo que respecta al descanso entre jornadas, el artículo 5.3 del RD 1561/1995 dispone que los trabajadores a los que se refieren los apartados anteriores podrán ver reducido su descanso entre

³⁴ Si no existe pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

jornadas a diez horas consecutivas, en lugar de las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 ET, compensándose la diferencia por periodos de hasta cuatro semanas. De la misma forma, podrá acumularse por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del ET, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. La regulación es similar a la contenida en el RD 1561/1995 para el comercio, la hostelería y con carácter general para el transporte y el trabajo en el mar³⁵.

El Real Decreto sobre jornadas especiales de 1995 en su artículo 24, siguiendo con la tradición normativa en la materia de la Ordenanza y del RD de 1983, regula las limitaciones de jornada en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de temperatura o humedad, en las que con carácter general la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo. Como supuesto específico, con la misma disminución de jornada que en las normativas precedentes, se dispone en el segundo párrafo del artículo 24 que en las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en los de cava abierta, entendiéndose por tales los que se realicen en terrenos que no esté previamente alzados, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo, la misma que establecía la Ordenanza del Campo³⁶.

En regulación coherente con el papel que se le reconoce a la negociación colectiva en este Real Decreto, el párrafo tercero del artículo 24 encomienda a los convenios colectivos la tarea de poder acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas, mientras que la regulación del anterior R D de Jornadas Especiales de 1983, artículo 32.3. establecía que las asociaciones empresariales y organizaciones empresariales más representativas podrían proponer a la autoridad laboral que fuera competente la determinación de tales faenas en dichas zonas. No obstante, en el mismo párrafo tercero del artículo 24 citado, se encuentra una remisión al párrafo segundo del artículo 23 del mismo Real Decreto en el que se prevé que sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en

³⁵ Ver GÓMEZ MUÑOZ, ob. cit. pág. 90 y ss.

³⁶ Ver GÓMEZ MUÑOZ, ob. cit. pág. 238 y ss.

caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación de lo dispuesto acerca de las limitaciones anteriormente expuestas, la autoridad laboral podrá, previo informe de la Inspección de Trabajo y con el asesoramiento, en su caso, de los órganos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los riesgos de exposición.

Como norma mínima que es el Real Decreto de Jornadas citado, la negociación colectiva puede no hacer uso de las ampliaciones de jornada que se autorizan, así como puede limitar la jornada aún más en el supuesto de trabajos excepcionalmente penosos.

Por último hay que hacer referencia a la regulación de dos materias tradicionales en el trabajo en el campo que no se prevén en este Real Decreto, la suspensión de la jornada de trabajo debido a incidencias climatológicas y la regulación del desplazamiento hasta el lugar de trabajo, que puede estar muy alejado del domicilio del trabajador dependiendo de la ubicación de las diferentes explotaciones agrarias.

En cuanto a las consecuencias de la suspensión de la jornada de trabajo por la lluvia u otras inclemencias atmosféricas, nada dispone el R D de 1995 a diferencia de la Ordenanza del Campo y del R D de 1983. Este último, en su artículo 5, establecía, salvo que por pacto individual o colectivo se estableciese otro sistema, que las horas no trabajadas por accidentes atmosféricos, estado de la mar y otros supuestos de fuerza mayor, se recuperarían por el trabajador a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborales siguientes. El empresario, con carácter previo, debía comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y a la Inspección de Trabajo la causa concreta de la recuperación. Como es sabido, impugnado el RD 2001/1983, la STS de 31 de enero de 1990 (RJ 990/574), declaró la anulación parcial del RD de 1983, y en lo que ahora nos afecta, la nulidad de la recuperación de las horas perdidas establecida en el artículo 5, a salvo de lo que se disponga en convenio, al no estar autorizadas por ningún precepto legal e «imponer una recuperación en favor del empresario a razón de una hora diaria como máximo, en los días laborales siguientes, sin ordenar el abono de estas horas, es imponer una carga o condición desfavorable a los trabajadores, .. si estos eventos no son imputables al empresario, tampoco deben ser imputables a los trabajadores y disponer que por el solo hecho de que no sean imputables a los empresarios, éstos tienen derecho a que se le cumplan las horas perdidas imponiendo la recuperación de las mismas sin decirse al mis-

mo tiempo que se abonan es desequilibrar la ecuación salario-trabajo efectivo, vulnerándose así el art. 3 ET estableciendo unas condiciones de trabajo no sólo no autorizadas por ningún precepto legal, sino vulnerando cuando menos el mentado art. 47 que hurta cualquier clase de indemnización a los trabajadores.»

La sentencia contó con un interesante voto particular del Magistrado Conde Martín de Hijas, en el que se consideraba que la tarea del RD había sido recoger en un texto unitario regulaciones mantenidas en su vigencia por el ET y dispersas en textos plurales, indicados en la disposición derogatoria del propio Real Decreto, en concreto criticaba la nulidad del artículo 5 citado ya que el parecer mayoritario de la Sala consideraba el supuesto como una suspensión del contrato y «entre otras razones porque la suspensión del contrato no se produce de modo automático, sino previa una autorización administrativa en este caso inexistente, y cuya explicación debe encontrarse en el art. 8 párrafo segundo de la ya citada Ley de Jornada Máxima parcialmente modificado como autoriza la final 4 de la L.E.T., razones estas que bastan para mantener la validez del precepto reglamentario, frente a la conclusión anulatoria de la sentencia».

Remitido, como hemos visto, la solución del problema a la negociación colectiva, estudiaremos oportunamente lo establecido por los convenios colectivos sobre el particular, al igual que lo que dispone sobre la cuestión el artículo 23 del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 que, como veremos, se dictó tras la derogación de la Ordenanza del Campo para establecer las condiciones de trabajo en el sector agrario.

El segundo problema, la regulación del desplazamiento hasta el lugar de trabajo, tiene en el sector agrario una problemática específica, debido a la distancia que puede existir desde el lugar de la prestación del servicio a la residencia del trabajador o incluso al lugar donde, puede pernoctar dentro de la finca. La Ordenanza del Campo de 1975 establecía un complejo sistema³⁷, en el que se partía del comienzo y fin de la actividad en el tajo o en el lugar de reunión si se utilizaban medios mecánicos o de tracción animal, en el que en el supuesto de que el lugar de trabajo se encontrara entre los 2 y los 10 kilómetros de la población, se computarían como de trabajo 12 minutos por cada kilómetro que excediese de los dos primeros tanto al comienzo como al fin de la jornada³⁸. Este descuento podía com-

³⁷ Ver por todos CAVAS MARTÍNEZ, ob. cit. pág. 477 y ss.

³⁸ El descuento está pensado para acudir andando al trabajo.

pensarse por la «indemnización por camino», equivalente al antiguo plus de distancia³⁹, por decisión unilateral del empleador y no se tendría derecho a indemnización o disminución de jornada, si el empresario ofrecía alojamiento adecuado a menos de dos kilómetros del tajo o besana, si se ofrecían medios de transporte apropiado⁴⁰ o si la distancia al tajo o lugar de reunión era superior a diez kilómetros, supuesto en el que esta última solución era la única posible.

Ni el RD de Jornadas Especiales de 1981 ni el de 1995 regulan el problema, si bien en 1983 estaba vigente la Ordenanza del Campo aunque como derecho dispositivo. Por el contrario, el Laudo Arbitral de 2000 contiene una regulación sobre la indemnización por desplazamiento. Sobre esta normativa y sobre la regulación de los diferentes convenios volveremos oportunamente.

3. EL PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA GENERAL DE TRABAJO EN EL CAMPO Y EL LAUDO ARBITRAL DE 6 DE OCTUBRE DE 2000

Una de las paradojas de la negociación colectiva en España, es la resistencia que ha tenido tradicionalmente para asumir las funciones que la Constitución y la normativa ordinaria le ha reconocido, siendo el proceso de sustitución de las Ordenanzas de Trabajo un perfecto ejemplo al respecto. En efecto, el Estatuto de los Trabajadores de 1980, DT 2^a, las consideraba como derecho dispositivo de los convenios colectivos pudiéndose sustituir por ellos si lo estimaban procedente, lo que se llevó acabo en contadas ocasiones. El legislador de 1994 que reformó el ET a través de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en coherencia con el papel relevante que le reconocía a la negociación colectiva y a la vista de que habían transcurrido más de catorce años desde el Estatuto de 1980 y continuaban en vigor multitud de Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, dio un plazo perentorio para su sustitución disponiendo que continuarían como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyeran por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

³⁹ Regulado, excepto para la agricultura y en los sectores que lo tuvieran establecido, por la OM de 10 de febrero de 1958, en vigor hasta su derogación por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

⁴⁰ También se preveía, como excepción propia de la época, que por mutuo acuerdo el trabajador podía acudir en caballería propia, con derecho a que pastara en la finca.

También la hoy DT 6ª del ET, previó un periodo transitorio y dispuso que por el Ministerio de Trabajo se podían derogar las ordenanzas anticipadamente de forma total o parcial, o prorrogar su vigencia hasta 31 de diciembre de 1995, en aquellos sectores que presentaran problemas de cobertura, mediante un procedimiento adecuado y con un papel relevante de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994, prorrogó hasta 31 de diciembre de 1995 la Ordenanza del Campo, entre otras muchas de forma íntegra, 52, o parcial, 7, mientras que se procedía a la derogación de otras 44 Ordenanzas. Paralelamente, se había producido la negociación colectiva en la materia que produjo la sustitución parcial o total de las Ordenanzas por los Convenios sin que tuvieran que ser prorrogadas por el Ministerio de Trabajo. A partir del uno de enero de 1996, con todas las Ordenanzas formalmente derogadas, se produjo una falta de cobertura normativa al no haberse procedido a la sustitución, mientras que se continuaba negociando sobre la cuestión con resultado dispar, bien por falta de interlocutores válidos, por falta de voluntad de llegar a acuerdos o por distintas dificultades técnicas. En ocasiones se llegó a pactar acuerdos sobre materias concretas de los recogidos en el artículo 83.3. del ET con la finalidad de considerar la Ordenanza como derecho supletorio, mientras que se culminaba la negociación colectiva para su sustitución, como ocurrió para las actividades agrarias pecuarias y forestales, dentro de las deliberaciones del Convenio Colectivo Estatal, para las que el 7 de abril de 1997 se adoptó «acordar como derecho supletorio para este sector el contenido de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, en todo lo que no sea contrario a derecho, hasta el próximo día 7 de junio de 1997, con el objeto de retomar las negociaciones que sustituyan a la citada Ordenanza»⁴¹.

Durante la corta vigencia del acuerdo referido, se produjo la ratificación del Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos⁴², con vigencia de 1 de enero de 1998 a 31 de diciembre de 2002, para atender los vacíos generados en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales en aquellos sectores en los que no hubiera sido posible la negociación por falta de interlocutores

⁴¹ Publicado en el BOE de 27 de mayo de 1997.

⁴² Suscrito el 28 de abril de 1997 entre, de una parte CEOE y CEPYME, y de otra parte CC.OO y UGT, fue publicado en el BOE de 9 de junio de 1997.

por el sector empresarial⁴³. Lógicamente, dado que precisamente en esas fechas se había producido el acuerdo sobre materias concretas antes citado, el sector agrario no se encontraba entre los veintitrés sectores y subsectores de actividad incluidos en el ámbito funcional del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos y relacionados en el Anexo I.

Pese a las largas negociaciones no se llegó a aprobar ningún convenio para sustituir la Ordenanza, ni cualquier otro con carácter general o marco y de ámbito estatal, aunque sí se han llegado a acuerdos sobre materias concretas, como el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario⁴⁴, en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, que estudiaremos oportunamente. Las razones de la dificultad del convenio marco y la preponderancia del ámbito provincial se explica con facilidad a causa de la desigual estructura de la propiedad y de la naturaleza de las explotaciones en las diferentes provincias⁴⁵. Un convenio en la que la mayoría de los trabajadores a los que afecta, contados por decenas de millares, son jornaleros eventuales que prestan servicios en algunas épocas del año en explotaciones con un alto grado de implantación de la maquinaria agrícola, no puede tener el mismo contenido que un convenio de una provincia con las explotaciones muy divididas y en los que coexiste el trabajo por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia⁴⁶. A ello hay que sumar la complejidad de la estructura representativa de los empresarios que se manifiesta en las variadas organizaciones empresariales que son parte de los convenios⁴⁷.

⁴³ La técnica de la irradiación de los sindicatos más representativos hace posible la negociación colectiva en representación de los trabajadores.

⁴⁴ Suscrito el 26 de junio de 2001 y publicado en el BOE de 10 de agosto de 2001, el acuerdo fue alcanzado por ASAJA, UPA y COAG, por la parte empresarial y por CC.OO y UGT por la representación de los trabajadores.

⁴⁵ Como sostuvimos anteriormente el sector agrario está bien estudiado, para la negociación colectiva ver para las diferentes épocas: SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., «La contratación colectiva en la agricultura», en AA.VV., dirigido por BAYÓN CHACÓN, G. y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., La problemática laboral de la agricultura, cit.; RODRÍGUEZ-SANUDO, F., «Aproximación a la negociación colectiva en la agricultura» en en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, DURÁN LÓPEZ, F. editor, cit.; CAVAS MARTÍNEZ, F., «La negociación colectiva en el sector agrario», Revista Galega de Dereito Social, n.º 3, 1991.

⁴⁶ Ver CAVAS e HIERRO, ob. cit. pág. 31 y ss.

⁴⁷ Como ejemplo, ver la relación de asociaciones profesionales firmantes de diferentes convenios provinciales, en CAVAS MARTÍNEZ, ob. cit. pág. 237 y ss.

La imposibilidad de llegar a un acuerdo para la sustitución de las Ordenanzas estaba prevista en la DA 6ª del ET y, a tal fin, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos debería informar sobre el déficit de cobertura en el ámbito de las Ordenanzas y de si existía negociación colectiva que proporcionara una regulación suficiente sobre las materias que el ET remite a la negociación colectiva. Si se informase negativamente sobre la cobertura y existiesen partes legitimadas en el ámbito de la Ordenanza la comisión podría convocarlas para negociar un acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura y en caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

Como consta en los antecedentes del Laudo, producida la derogación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y tras cuatro años de negociación entre las partes sin acuerdo, de conformidad con el procedimiento previsto en la DT 6ª del ET expuesto anteriormente, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), por acuerdo de su pleno de 25 de febrero de 1999, procedió a convocar a las partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza. Durante el año 1999 se produjeron diversas reuniones, sin que se concretara ningún acuerdo. Constatada la imposibilidad de acuerdo, las partes, UGT y CC.OO de un lado y de otra la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), aceptaron someter el conflicto a Arbitraje Voluntario. La propuesta de árbitro, llevada a cabo por el pleno de la CCNCC, recayó en el Dr. D. José Rodríguez de la Borbolla y Camoyán, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla y Abogado, que fue aceptada por las partes. Tras las pertinentes convocatorias y reuniones, con la aportación de los documentos que las partes creyeran oportunos para concretar sus posiciones sobre las distintas materias objeto de la posible resolución del procedimiento arbitral, y sin que se produjeran aproximaciones sustanciales, el Árbitro dictó el preceptivo Laudo con fecha de 6 de octubre de 2000⁴⁸.

El laudo es una decisión de equidad, cuyo objetivo es el de encontrar un equilibrio entre las distintas exposiciones expuestas por las partes en el conflicto, por tanto no es una decisión en derecho,

⁴⁸ Publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000.

ya que no se trata de interpretar ninguna norma previamente existente ni de aplicarla. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 91 del ET, el laudo arbitral tiene la eficacia jurídica de convenio colectivo estatutario, siendo su ámbito geográfico de aplicación todo el territorio español y la vigencia indefinida, salvo que exista acuerdo o convenio colectivo que regule alguna de las materias sobre las que versa el laudo, como veremos a continuación.

El ámbito funcional del laudo está claramente descrito en su artículo 2.1, aplicándose a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores, estando incluidas las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, «siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa». La delimitación del ámbito funcional es clásica, siguiendo a la Ordenanza del Campo como no podía ser menos, dado que el laudo la va a sustituir, pero no tiene el carácter exhaustivo de otros acuerdos colectivos⁴⁹, lo que no debe plantear mayores problemas haciendo una adecuada interpretación de qué se entiende por actividades agrícolas, forestales y pecuarias. El problema de la delimitación funcional es el de las actividades conexas, para lo que hay que partir del principio de unidad de empresa y delimitar cuándo estamos ante una actividad industrial pero accesoria de la agrícola, forestal o pecuaria, o ante una pura actividad mercantil o industrial independiente de la agraria. La doctrina⁵⁰, ha sintetizado las exigencias normativas en cuatro requisitos o criterios delimitadores que deben exigirse conjuntamente para que una actividad conexa se considere agraria: a) criterio de la vinculación subjetiva, la industria complementaria tiene que asumirla el titular de la explotación agraria; b) criterio de la prevalencia, los productos transformados tiene que estar fundamentalmente obtenidos en la explotación propia; c) criterio de la integración o falta de autonomía, las actividades conexas no pueden constituir una explotación económica independiente de la agraria; d) criterio de

⁴⁹ El Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario, Forestal y Pecuario de 2001, concreta, con pretensión de exhaustividad, las actividades a las que se aplica.

⁵⁰ Ver CAVAS e HIERRO, ob. cit. pág. 56 y ss.

la accesoriedad o complementariedad, las actividades conexas deben tener una relevancia económica subsidiaria en relación a la actividad principal agraria. También puede ser utilizado como criterio interpretativo, lo dispuesto en el artículo 8. del Decreto 3772/1972, regulador del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social sobre las labores que se consideran agrarias.

Por lo que respecta al ámbito personal el laudo se aplicará a las empresas agrarias y a sus trabajadores en las diferentes provincias cuando no exista convenio colectivo aplicable en el sector, entendiéndose según el artículo 2.2 que, salvo pacto en contrario, la denuncia de un convenio colectivo no podrá entenderse como producción de un vacío normativo. Punto muy importante es el carácter de subsidiario que, con regla general, se le reconoce al laudo. De esta forma, como dispone su artículo 2.3, la entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o alguna de las materias recogidas en el laudo, producirá la total o parcial, en su caso, inaplicación en el ámbito de aplicación de aquel, que será de aplicación preferente por lo que en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del ET⁵¹. Igualmente, se dispone en el artículo 2.4 del laudo que éste será aplicable en aquellas empresas en las que estando reguladas por convenio colectivo, no se contemplen en dicho convenio todas o alguna de las materias reguladas en el laudo.

Como es regla habitual, el laudo establece en su artículo 5 una garantía *ad personam*, en el sentido de que las empresas deberán respetar las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente, o que hubieran concedido unilateralmente a los trabajadores, sin perjuicio de la absorción o compensación prevista en el artículo 26.5 del ET.

El contenido del laudo es limitado, en coherencia con el Acuerdo sobre Cobertura de vacíos antes citado y regula en su capítulo II la organización del trabajo y la estructura profesional, en el capítulo III la estructura salarial y en el IV el régimen disciplinario. Por lo que se refiere a la organización del trabajo y la estructura profesional, se ha calificado su regulación como innovadora en relación

⁵¹ Según este artículo los sindicatos y asociaciones empresariales en determinados supuestos podrán negociar acuerdos o convenios de carácter general que posibiliten que en ámbitos inferiores algunas materias no podrán negociarse, entre las que se encuentran algunas de las reguladas por el laudo como los grupos profesionales y el régimen disciplinario.

con la Ordenanza⁵², precisándose en el artículo 7 que los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Se delimitan cinco grupos profesionales en el artículo 9, estableciéndose dentro de cada grupo las siguientes áreas funcionales: Técnica, administrativa, de producción y mantenimiento y de oficios varios, especificándose que la delimitación de los grupos y áreas funcionales no suponen la obligación de la empresa de tener personal contratado en todos y cada uno de ellos. Los grupos profesionales se delimitan, del I al V, siguiendo unos criterios generales en relación con las tareas a ejecutar, teniéndose en cuenta entre otros factores, la formación, el grado de autonomía, la dificultad de la tarea, la responsabilidad y la supervisión de funciones. De una manera didáctica, se indican en cada grupo las antiguas categorías que se pueden integrar en ellos y así en el Grupo Profesional I, se incluyen las de Peón y Guarda; en el Grupo Profesional II, las de Oficiales y Auxiliares administrativos, Encargados de Cuadrilla, Oficiales de primera y segunda, Tractoristas y Conductores Tractoristas; en el Grupo Profesional III, las categorías de Jefes Administrativos, Capataces y Encargados generales; en el Grupo Profesional IV, las categorías de titulados de grado medio o equivalentes y en el Grupo Profesional V, los titulados de grado superior o equivalentes. Como vimos anteriormente el Laudo tiene un carácter subsidiario respecto a la negociación colectiva, por lo que ésta no estará vinculada con la clasificación profesional que hemos expuesto⁵³.

La movilidad funcional y, dentro de ella, los trabajos de superior e inferior categoría, se configuran en el artículo 10 del Laudo, con referencia a los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, aunque con la importante precisión introducida por el punto 2 del artículo 10, de que la movilidad funcional se producirá en el marco del grupo profesional, «con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden

⁵² Ver CAVAS e HIERRO, ob. cit. pág. 39. La Ordenanza de 1975, en su Capítulo IV, clasificaba los grupos profesionales en nueve; técnicos, administrativos, encargados y capataces, tractoristas-maquinistas, especialistas, guardas, caseros, personal de oficios clásicos y no calificados.

⁵³ Al igual que el artículo 6.1 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos, el artículo 7.1 del Laudo establece que: "mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de conformidad con lo previsto en este capítulo», pero no puede entenderse este artículo como vinculante para la negociación colectiva, según establece el artículo 2.3 del propio Laudo. Ver CAVAS e HIERRO, ob. cit., pág. 61.

al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación».

La estructura salarial está regulada en el Capítulo III, en el que en aplicación del artículo 26 del ET se define el salario, artículo 12, se establece la estructura del salario, artículo 13 y el concepto de salario base. Además, contiene una serie de disposiciones en buena parte continuistas con las disposiciones de la Ordenanza, de esta forma se regula el salario a la parte, artículo 15, considerándose como tal a «la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido», debiéndose garantizar el salario de convenio y se implanta un complemento salarial por antigüedad, artículo 16, en momentos de regresión de este tipo de complementos, para los trabajadores fijos consistente en la percepción de unas cantidades como premio a la permanencia a partir del cumplimiento del primer trienio⁵⁴. Igualmente regula, concretándolos dentro de su competencia, una serie de complementos salariales, como el de trabajo nocturno, artículo 18, que retribuye con un 20 por 100 sobre el salario base cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Se exceptúan de este complemento los trabajos de ganadería, guardería, los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel período y a los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar sus servicios durante la noche.

El Laudo también regula el importe de las gratificaciones extraordinarias, artículo 17, fijándolo en treinta días de salario base más antigüedad, pudiéndose acordar su percepción prorrateada en doce mensualidades. De la misma forma dispone, artículo 19, que el complemento de salario en especie, que se podrá acordar entre el empresario y sus trabajadores, no podrá superar el 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, no pudiendo efectuarse el descuento en las gratificaciones extraordinarias ni durante las vacaciones, en el caso de que durante ellas el trabajador no deseara percibir en especie parte de sus salarios. Además, se precisa que en concepto de «manutención completa y alojamiento», el empresario sólo podrá descontar al trabajador un máximo del 25 por 100 del salario correspondiente. Las horas extraordinarias, artículo 24, si no

⁵⁴ El importe es de cuatro días de salario mínimo interprofesional al término de un trienio desde la fecha del inicio de su prestación de servicios; tres días por año, contados desde el cumplimiento de un trienio hasta cumplir quince años de antigüedad en la empresa, y de dos días por año de salario mínimo interprofesional desde los quince a los veinte años de antigüedad.

pueden compensarse con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, serán retribuidas con un recargo del 50 por 100 del salario hora ordinario.

Otras disposiciones se refieren al salario de los trabajadores eventuales, artículo 22, que deberá incluir, como mínimo, además del salario base, la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido, así como la forma de pago del salario, artículo 25, que se hará con la periodicidad que se acostumbra en cada empresa y con los medios de pago legales. Por su parte, el artículo 26 del Laudo precisa que el trabajador podrá percibir hasta un máximo del 90 por 100 de los salarios devengados.

Mayor trascendencia tienen las disposiciones del Laudo en materia de indemnizaciones por desplazamiento y por movilidad geográfica así como en materia de incidencias climatológicas, materia tradicionalmente reguladas en la Ordenanza de Trabajo y que estaba ayuna de regulación pese a su importancia. El Laudo en lugar de establecer una disminución de la jornada según la lejanía del lugar de trabajo al lugar de residencia, opta por la indemnización por desplazamiento o por camino, consistente, artículo 20, en un complemento extrasalarial de 20 pesetas por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros, descontándose los dos primeros kilómetros tanto a la ida como a la vuelta. Este complemento no procederá cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción, mientras que en las actividades forestales, además, las empresas tendrán la obligación de facilitar el transporte de los trabajadores desde la localidad más próxima al centro de trabajo y desde éste a aquella. Por lo que respecta a las indemnizaciones por movilidad geográfica, el artículo 21 del Laudo dispone que en los supuestos en que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo, se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, percibirá además de su salario los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a su salario diario, incluyendo los días de salida y llegada.

La regulación de los efectos de las incidencias meteorológicas se lleva a cabo por el artículo 23 del Laudo, que distingue entre trabajadores fijos y temporeros y eventuales. Para los primeros de ellos, dispone que las horas perdidas, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose ínte-

gramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. En cuanto a los trabajadores temporeros y eventuales, se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Por el contrario, percibirán íntegramente el salario si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

El régimen disciplinario se regula en el Capítulo IV, en el que se aplican las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en la materia, clasificando las faltas en leves, graves y muy graves⁵⁵, mientras que las sanciones consisten en amonestaciones por escrito, suspensiones de empleo y sueldo, variables en su duración según la gravedad y circunstancias de las faltas, y despido disciplinario. En cuanto al procedimiento sancionador, además de lo dispuesto legalmente sobre informe a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y la tramitación de expediente disciplinario para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, se exige que todas las sanciones deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efectos la sanción y los hechos que la motivan.

Para terminar parece conveniente hacer mención a las posibles relaciones de supletoriedad entre los convenios y el Laudo. En este sentido, como vimos anteriormente, el artículo 2.4 del Laudo prevé expresamente que el Laudo será de aplicación en las empresas en las que, pese a estar reguladas por un Convenio Colectivo, dicho Convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el Laudo, por lo que, con independencia de lo que se disponga en los diferentes convenios, la supletoriedad está establecida de manera permanente por el propio Laudo⁵⁶.

⁵⁵ CAVAS e HIERRO, ob. cit., pág. 39, consideran que el régimen disciplinario está claramente inspirado en la Ordenanza de Trabajo en el Campo.

⁵⁶ En ocasiones se hace expresa mención en los convenios a la supletoriedad del Laudo, como CCP Palencia/2001, CCA cosecheros y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004 o CCP Zaragoza/2004.

Sin embargo, todavía hoy, diferentes convenios continúan considerando de carácter supletorio la Ordenanza de Trabajo en el Campo de 1975, habiéndose sostenido, con acierto, que «podría entenderse que, en esos casos, el contenido de la OGTC, pese a estar formalmente derogada, pervive a través del convenio colectivo que la habría integrado en su clausulado, total o parcialmente»⁵⁷. Sin embargo, en ocasiones, se llega a considerar que la Ordenanza «permanecerá en vigor hasta tanto no sea sustituida por un Convenio Colectivo de ámbito estatal suscrito al menos entre ASAJA, CC.OO y UGT», art. 38 CCP Cádiz/2004⁵⁸, mientras que otras veces se le considera en vigor y se le iguala al ET, como en CCP Málaga/2001, CCP Valencia/2001, CCP Almería/2002 y CCP Almería/2004, CCP Jaén/2002, CCA Baleares/2003 y CCA La Rioja/2004. También, con muchas dificultades de encaje en el principio de jerarquía normativa, se llega a decir, CCP Valencia/2001, artículo 5, «que las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general» o como CCP Granada/2003, artículo 27, que «las condiciones contenidas en el presente convenio se entienden mínimas. Para lo no previsto en él se remitirá a lo preceptuado en la Ordenanza General del Campo y normativa legal vigente».

⁵⁷ CAVAS e HIERRO, ob. cit., pág. 40.

⁵⁸ EL CCP Jaén/2002, artículo 24, dispone que: «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo permanecerá en vigor, a efectos de este convenio, hasta tanto no sea sustituida por un acuerdo marco firmado a nivel estatal sobre la materia». El CCP Palencia/2001 añade que la Ordenanza se incorpora al Convenio como Anexo.

PARTE SEGUNDA

**ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA ACTUAL**

En los capítulos siguientes analizaremos la estructura y el contenido de la negociación colectiva en el sector agrario. Para ello será preciso, ante todo, delimitar exactamente qué entendemos por sector agrario a los efectos de nuestro estudio, habida cuenta de que hay determinadas actividades fronterizas –por ejemplo, las de la denominada industria agroalimentaria- respecto de las cuales es preciso adoptar una decisión sobre su inclusión o no en el ámbito de nuestro análisis. Solamente a partir de esa delimitación previa procederá el estudio de la estructura negocial propiamente dicha, atendiendo a los ámbitos de negociación territorial, funcional y personal, y también el denominado comúnmente –y legalmente: así lo hace el artículo 85.3,b) del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante)- ámbito temporal, aunque a lo que se alude con esa expresión es al tema de duración de los convenios, lo cual no es, en puridad, un asunto de ámbito de aplicación de la norma convencional sino de duración de la misma y, por ende, las cuestiones que se pueden plantear en relación con ese mal denominado «ámbito temporal» no se refieren a la problemática de la «articulación» de convenios simultáneamente vigentes sino, al contrario, al de la «sucesión» temporal de un convenio por otro.

En cuanto al contenido, examinaremos a lo largo de los diversos epígrafes del apartado 3 los temas objeto de negociación colectiva en el sector agrario que, como es lógico, responden a un denominador común de los convenios analizados (aunque no todos regulen todas y cada una de esas materias) y que, por lo demás, tampoco difieren de las materias negociadas en otros sectores productivos, lo cual también es perfectamente lógico: los temas de jornada, de salario, de derechos colectivos, de vicisitudes contractuales, de derechos colectivos, etc. etc., son comunes a todos los trabajadores, sea cual sea la concreta actividad productiva en la que desarrollen su actividad profesional. Dicho lo cual, es obvio que subrayaremos aquellos aspectos que sean más específicos de la actividad agraria.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS ÁMBITOS NEGOCIALES Y DE LAS REGLAS DE ARTICULACIÓN DE CONVENIOS*

Como hemos señalado anteriormente, procede en primer lugar determinar qué entendemos por sector agrario, antes de que pasemos a analizar la estructura de la negociación colectiva en dicho sector. Se trata, sin embargo, de una primera aproximación, puesto que, en realidad, son los propios convenios colectivos los que –al determinar su respectivo ámbito funcional– terminan delimitando, por yuxtaposición, los confines del sector agrario a efectos de la propia negociación colectiva, que es lo que pretendemos averiguar. Por eso el método que seguiremos para responder a esa cuestión se desarrolla en dos fases: en la primera, que ahora abordamos, buscaremos esa delimitación en textos jurídicos anteriores y de ámbito superior a los propios convenios que vamos a analizar y que serán seleccionados y sistematizados, precisamente, sobre la base de ese primer acotamiento. En la segunda fase, entraremos ya en el análisis propiamente dicho y comprobaremos si los diversos convenios así seleccionados coinciden con esa previa delimitación. Aunque, obviamente, la coincidencia puede ser total o parcial, ocurriendo esto cuando el convenio colectivo en cuestión acota un ámbito funcional restringido en relación con el conjunto del sector (ejemplo: convenio para el cultivo de tomates de Las Palmas). El análisis lo completaremos examinando las reglas de articulación –entre sí y con otras disposiciones laborales– que los convenios pueden establecer.

* Capítulo realizado por el profesor MANUEL RAMÓN ALARCÓN CARACUEL.

1. LA DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL EN LA ANTIGUA ORDENANZA GENERAL DEL CAMPO Y EN EL LAUDO DE 6 DE OCTUBRE DE 2000

Pues bien, el punto de partida de la primera fase no puede ser otro que el que nos proporciona un texto normativo que ha disciplinado el sector –y ha contribuido decisivamente a su configuración como tal– durante muchos años: la *Ordenanza General de Trabajo en el Campo*, desde su primera versión –de fecha 2 de Octubre de 1969– hasta la última de 1 de julio de 1975, en cuyo artículo 1 se decía que la Ordenanza regula las condiciones mínimas de trabajo «*en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias*», añadiendo que también se regirán por la Ordenanza «*las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la Empresa*».

Como es bien sabido, cuando el Estatuto de los Trabajadores eliminó a las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo del esquema de fuentes jurídico-laborales –por su manifiesta incompatibilidad con el espacio constitucionalmente reservado a la autonomía colectiva– comenzó un proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones por los Convenios Colectivos pertinentes, proceso que, en muchos sectores, se dilató enormemente debido a las dificultades que la negociación colectiva encontró en esos sectores productivos por muchas razones: carencia de interlocutores válidos para llevar a cabo la negociación, dispersión del tejido empresarial, etc. Uno de esos sectores fue precisamente el agrario, hasta el punto de que, diecisiete años después de la promulgación del ET, los interlocutores sociales –que intentaban negociar un Convenio Colectivo de ámbito estatal que sustituyera a la Ordenanza, aún no lo habían logrado –ni lo lograrían ya nunca– y se conformaron con suscribir el *Acuerdo de 7 de abril de 1997* (Resolución ordenando su inscripción en el Registro y su publicación de 6 de mayo, BOE del 27) suscrito por ASAJA Y UPA, por la parte empresarial, y FTT-UGT y FECAMPO-CCOO, en representación de los trabajadores, en cuyo texto se conviene en «*acordar como derecho supletorio para este sector el contenido de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo*», hasta el día 7 de junio de 1997 en que se comprometían las partes a retomar las negociaciones para la sustitución de la Ordenanza.

Finalmente, dichas negociaciones no llegaron a buen puerto y, a consecuencia de ese fracaso, nos encontramos con que el único texto jurídico de alcance general que nos sirve como punto de referencia más inmediato es el *Laudo de 6 de octubre de 2000*⁵⁹ dictado en el conflicto derivado de dicho fracaso del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo. En efecto, aunque las partes, tras más de tres años de intentos fallidos, no llegaron a acordar un Convenio Colectivo, sí convinieron someter el conflicto a Arbitraje Voluntario, siendo nombrado el árbitro por Acuerdo del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional del Convenios Colectivos.

Antes de examinar lo que el Laudo dice en el tema que nos ocupa –la delimitación funcional de su ámbito de aplicación– haremos un breve *excursus* sobre su naturaleza jurídica. El Laudo, como dice su Fundamento Primero, «no concreta una decisión en Derecho» sino que «se trata de una decisión en equidad», con el objetivo de encontrar «un equilibrio entre las distintas posiciones expuestas por las partes». Dichas partes coincidían, por el lado sindical, con quienes habían suscrito el Acuerdo de 7 de abril de 1997: FTT-UGT y FECAMPO-CCOO. En cambio, por parte empresarial, aparecen, junto a las organizaciones signatarias de aquel Acuerdo –ASAJA y UPA– una nueva: la COAG (Coordinadora de Agricultores y Ganaderos). Pero, independientemente de eso, el Laudo –como su propio artículo 1 se encarga de recordar– tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, por disponerlo así el artículo 91 del ET. Por consiguiente, mientras no sea sustituido –puesto que su duración es indefinida (así lo dice su artículo 4)– el Laudo podría haber funcionado como un Convenio-marco o como un auténtico Convenio Estatal para el Sector Agrario. Pero ello no es así.

Y no lo es porque, dado que el Laudo viene a sustituir a la Ordenanza y, habida cuenta de que ésta había sido degradada –por el Acuerdo antes citado de 7 de abril de 1997– a la categoría de regulación supletoria, aplicable solamente en ausencia de Convenio Colectivo de cualquier ámbito territorial, el Laudo tendrá también ese estricto valor supletorio (aunque, en puridad, se trata más bien de un supuesto de subsidiariedad –regular en defecto de– que de supletoriedad –integrar la regulación incompleta–). Así lo dice con meridiana claridad el artículo 2.2 del Laudo: «*Se regirán por las*

⁵⁹ Dictado por D. JOSÉ RODRÍGUEZ de la BORBOLLA CAMOYÁN el 6-10-2000, Resolución de inscripción y publicación de 17-11-2000 (BOE del 29).

disposiciones del presente Laudo todas las empresas agrarias y sus trabajadores cuyo centro o centros de trabajo estén situados en provincias sin Convenio Colectivo de aplicación a las mismas». Y nótese bien: «sin Convenio» significa no tenerlo ni haberlo tenido nunca, puesto que el citado precepto añade inmediatamente a continuación: «La denuncia de un Convenio Colectivo, salvo pacto en contrario, no podrá entenderse como producción de un vacío normativo». Dado que el tal pacto en contrario es hartamente improbable, ello quiere decir que, denunciado un Convenio, aunque las partes no lleguen a ponerse de acuerdo en la suscripción de uno nuevo, el Laudo no entrará a regular a los sujetos incluidos en el ámbito del convenio denunciado y no sustituido por uno nuevo.

El carácter meramente supletorio o subsidiario del Laudo se expresa también mediante la regla inversa, contenida en su artículo 2.3: *«La entrada en vigor de un Acuerdo o Convenio Colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector, empresa o centro de trabajo en el que aquél se haya pactado».* Es decir, lo que se pretende es que la operatividad reguladora del Laudo vaya desapareciendo poco a poco, aunque sea empresa por empresa o materia por materia.

Finalmente, ese carácter supletorio (y, en este caso, sí se trata de una verdadera supletoriedad) aparece también en la regla contenida en el artículo 2.4: *El presente Laudo será aplicable asimismo, en aquellas empresas en las que, estando reguladas por un Convenio Colectivo, dicho Convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el presente Laudo»,* que, por cierto, son solamente tres: organización del trabajo y estructura profesional, estructura salarial y régimen disciplinario⁶⁰. Pues bien, aun con ese

⁶⁰ Como decimos, las materias contempladas por el Laudo son solamente tres: «Organización del trabajo y estructura profesional» (Capítulo II del Laudo), Estructura salarial (Capítulo III) y Régimen disciplinario (Capítulo IV). La primera de ellas incluye una definición de los grupos profesionales –con criterios muy genéricos: son solamente cinco– en cuyo marco se podrá producir la movilidad funcional ordinaria. La estructura salarial se define con los elementos comunes: salario base y complementos. Pero se presta especial atención a algunas modalidades y complementos muy frecuentes en la agricultura: así, el salario a la parte y el salario en especie, del que se especifica que *«en ningún caso podrá superar el 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador»* (artículo 19). Y también se contemplan algunas percepciones extrasalariales de gran incidencia en el sector: las indemnizaciones por desplazamiento (artículo 20) y las indemnizaciones por movilidad geográfica (artículo 21). En fin, el Ré-

carácter meramente subsidiario o supletorio, el Laudo es el único texto de eficacia convencional y de ámbito supraprovincial (lo que no equivale a estatal, precisamente por ese carácter supletorio: solamente se aplica en las provincias en que no haya convenio) que existe en la actualidad. Y por ello, no es irrelevante conocer cómo define su ámbito funcional. Y lo hace en estos términos: «*El presente Laudo se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores. Asimismo, se regirán por las disposiciones del presente Laudo las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa*» (artículo 2.1). Es decir, que mantiene, en términos prácticamente idénticos, la delimitación del ámbito funcional realizada desde tiempo atrás por la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

Como puede observarse, dicha definición tradicional –que el Laudo conserva– es una definición amplia de su ámbito funcional, que pivota sobre dos elementos positivos (o incluyentes) y uno negativo (o excluyente):

- a) El primero de ellos corresponde a la tríada del «núcleo duro» del trabajo en el campo: actividades agrícolas, forestales y pecuarias o ganaderas.
- b) El segundo elemento positivo abarca las llamadas industrias agroalimentarias: elaboración de vino, aceite y queso, así como –en una atinada fórmula que añade el Laudo– «primera transformación de frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia».
- c) El elemento excluyente sirve para circunscribir la inclusión del elemento anterior a aquellos supuestos en que esas industrias tengan un carácter estrictamente complementario

gimen disciplinario consiste en el consabido cuadro de faltas leves, graves y muy graves (artículos 28, 29 y 30), con sus correspondientes sanciones (artículo 31) y alguna precisión sobre el procedimiento sancionador: todas las faltas deben comunicarse por escrito, los representantes de los trabajadores deben ser informados en el caso de las graves y muy graves y, si ellos mismos son los imputados por una falta grave o muy grave, habrá que abrirles expediente contradictorio (artículo 32).

—léase secundario— respecto al primer elemento, lo que, desde luego, exigirá que esas actividades «no constituyan una explotación independiente». Es decir, por poner un ejemplo fácilmente comprensible: una gran bodega no estará incluida en el ámbito del sector agrario; pero una finca de viñedos sí lo estará, a pesar de que, dentro de ella, exista —con un carácter meramente complementario respecto a la finca en sí— una pequeña bodega. Como es obvio, se trata de una cuestión que en algunos casos estará muy clara mientras que, en otros supuestos, será difícil discernir si se ha pasado o no la frontera de «lo complementario». Pero más allá de las dificultades de calificación en los casos fronterizos —que son inevitables— parece que el criterio es bastante razonable.

Pues bien, partiendo de esta base hemos seleccionado todos los Convenios Colectivos de ámbito territorial estatal (solamente hay uno, que —obviamente— es de ámbito funcional restringido: producción de plantas vivas), autonómico y provincial cuyo ámbito funcional pudiera *prima facie* corresponder —total o parcialmente— a ese ámbito funcional diseñado por el Laudo. Y hemos encontrado un total de 66 Convenios Colectivos, 21 de los cuales son de ámbito autonómico y 44 de ámbito provincial, aparte del estatal ya citado. A ellos hay que añadir dos Acuerdos un tanto singulares: un Acuerdo Estatal de formación continua en el conjunto del sector y un Acuerdo Interprofesional para materias concretas y aplicable exclusivamente a los temporeros de Cataluña. En cuanto a los Convenios Colectivos de empresa solamente estudiaremos el contenido de algunos que nos han parecido de especial relevancia, pero no entraremos en su consideración a los efectos de la estructura funcional de la negociación colectiva en el sector agrario, y ello por dos razones: en primer lugar, por el particularismo que, por su propia naturaleza, tienen los convenios colectivos de ámbito empresarial, lo que les hace irrelevantes a la hora de trazar un cuadro descriptivo general de la estructura funcional; y, en segundo lugar, porque no nos ha sido posible conocer con exactitud ni el número de empresas agropecuarias que tienen convenio colectivo propio ni, mucho menos, el número de trabajadores que emplean, lo cual quiere decir que tampoco es posible calibrar con exactitud el peso relativo que puede tener la negociación empresarial en relación con la autonómica y la provincial dentro del sector agropecuario; pero, según los datos que hemos podido manejar, tenemos

la impresión de que ese peso relativo es mucho menor que en el sector industrial y en el de servicios. Procedemos a continuación a analizar en qué modo los Convenios Colectivos Autonómicos y Provinciales definen su respectivo ámbito funcional. En cuanto al único Convenio Colectivo Estatal que existe es, como hemos dicho, el de las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta (BOE 10/11/1992) cuyo carácter restringido lo hace irrelevante a los efectos del análisis de conjunto de la delimitación funcional del sector pero que sí tiene interés desde el punto de vista de la articulación de convenios, según veremos.

2. LA DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL EN LOS PROPIOS CONVENIOS COLECTIVOS

Al comenzar este epígrafe, se impone una observación previa: el análisis del ámbito funcional de los Convenios Colectivos del sector agrario lo hemos realizado distinguiendo entre los Autonómicos y los Provinciales. Ello implica que, al hilo del ámbito funcional aparece también la estructura de la negociación desde el punto de vista del ámbito territorial. Y, habida cuenta de lo que ya hemos dicho respecto al denominado ámbito temporal (a saber, que en realidad no hay tal ámbito: es un tema de duración) y lo que añadimos en este momento sobre el ámbito personal (a saber: que la descripción de tal ámbito en los Convenios Colectivos —y no sólo en el sector agrario, por cierto— no añade absolutamente nada: se limitan a emplear la consabida fórmula de que el convenio en cuestión afecta a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial, si bien frecuentemente precisan que quedan fuera de ese ámbito personal los altos cargos o, más genéricamente, las relaciones especiales de trabajo), la conclusión es clara: analizar simultáneamente, como vamos a hacer, el ámbito funcional y territorial equivale a trazar de un solo golpe la estructura global de la negociación colectiva en el sector objeto de consideración.

El resultado de dicho análisis se puede sintetizar en los siguientes cuadros que, a continuación, comentaremos.

Cuadro 1
CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS

Ámbito Territorial	Ámbito Funcional General (Sector agropecuario)	Ámbito Funcional Particular
Asturias		Cinegéticas
Baleares	X	
Canarias	X	
Cantabria	X	Taladores de montes y trabajos forestales
Castilla-La Mancha		Incendios forestales
Castilla y León		Actividades Forestales
Cataluña	X	Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas: temporeros
Extremadura	X	
Madrid	X	Prevención-extinción de incendios forestales
Murcia	X	Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas Cosecheras y productoras de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Recolectores de cítricos
Navarra	X	Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos
La Rioja	X	
Comunidad Valenciana		Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Recolección de cítricos

Cuadro 2
CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES EN CCAA
CON ALGÚN CONVENIO COLECTIVO (DE ÁMBITO
FUNCIONAL GENERAL O PARTICULAR)

Ámbito Territorial	Ámbito Funcional General (Sector agropecuario)	Ámbito Funcional Particular
<i>Canarias</i>		
Las Palmas		Cultivo de tomates Empaquetado de plátanos Empaquetado de tomates
Isla de la Palma		Empaquetado de plátanos
Islas de Tenerife, Hierro y Gomera		Empaquetado de plátanos
Tenerife		Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas
<i>Castilla-La Mancha</i>		
Albacete	X	
Ciudad Real	X	
Cuenca	X	
Guadalajara	X	
Toledo	X	
<i>Castilla y León</i>		
Ávila	X	
Burgos	X	
León	X	
Palencia	X	
Salamanca	X	
Segovia	X	
Soria	X	
Valladolid	X	
Zamora	X	
<i>Cataluña</i>		
Barcelona	X	
Tarragona		Cooperativas del Campo
<i>Extremadura</i>		
Badajoz	X	
Cáceres	X	Producción y recogida de espárragos
<i>Comunidad Valenciana</i>		
Alicante	X	
Castellón	X	Pozos de Riego Agrícola
Valencia	X	

Cuadro 3.
CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES EN CCAA
SIN CONVENIO COLECTIVO (DE NINGÚN ÁMBITO
FUNCIONAL)

Ámbito Territorial	Ámbito Funcional General (Sector agropecuario)	Ámbito Funcional Particular
<i>Andalucía</i>		
Almería	X	
Cádiz	X	Viticultura
Córdoba	X	
Granada	X	
Huelva	X	
Jaén	X	Producción de plantas vivas y su venta Recolección del espárrago
Málaga	X	
Sevilla	X	
<i>Aragón</i>		
Huesca	X	
Teruel	X	
Zaragoza	X	

2.1. Convenios Colectivos de ámbito autonómico

Como puede observarse, hay 13 Comunidades Autónomas con Convenios Colectivos de ámbito autonómico. Sin embargo, solamente 9 de ellas tienen un Convenio Colectivo Autonómico cuyo ámbito funcional se corresponda con el conjunto de la actividad agraria tal como la hemos definido en nuestra hipótesis de partida: actividades agrícolas, forestales y pecuarias. Esas nueve Comunidades son: Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Extremadura, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja.

Las 4 Comunidades Autónomas restantes cuentan con Convenios Colectivos de ámbito autonómico pero cuyo ámbito funcional no es el omnicompreensivo sino que viene referido a una actividad muy concreta. Así, en Asturias el único Convenio Colectivo Autonómico existente regula exclusivamente las «Empresas cinegéticas». En Castilla-La Mancha, el único Convenio Autonómico que hay es el de las empresas adjudicatarias de «Servicios contra incendios forestales». En Castilla y León sólo hay un Convenio Colectivo Auto-

nómico, el de «Actividades forestales». Y en Valencia hay dos Convenios Colectivos Autonómicos: el de «Recolección de cítricos» y el de «Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas».

Por lo tanto, no cuentan con ningún Convenio Colectivo de ámbito autonómico –ni de ámbito funcional general (omnicomprensivo del sector) ni de ámbito funcional particular (restringido a alguna actividad concreta)– las 4 restantes Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Galicia y País Vasco⁶¹.

Por otra parte, en algunas de las Comunidades Autónomas que cuentan con Convenio Colectivo de ámbito funcional general tienen además uno o varios Convenios Colectivos de ámbito funcional particular o –en el caso de Cataluña– con un ámbito personal restringido. Las Comunidades que tienen esa particularidad y los Convenios restringidos a que hemos aludido son estas 5: Cantabria (C.C. de «Taladores de montes y trabajos forestales»); Cataluña (Acuerdo Interprofesional de materias concretas para temporeros); Madrid (C.C. de «Incendios forestales»); Murcia (con cuatro Convenios Colectivos. de ámbito funcional restringido: «Empresas cosecheras y productoras de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas», «Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas», «Manipulado y envase de fruta fresca y hortalizas» y «Recolectores de cítricos»); y Navarra («Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos»).

2.2. Convenios Colectivos de ámbito provincial

2.1.1. *En Comunidades Autónomas que cuentan con Convenios Colectivos Autonómicos*

Algunas de las Comunidades Autónomas que cuentan con Convenios Colectivos (bien de ámbito funcional general, bien de ámbito funcional particular, o de ambos a la vez) de ámbito autonómico tienen también Convenios Colectivos de ámbito provincial, para todas o para alguna o algunas de las provincias que integran la Comunidad en cuestión, y que también tienen un ámbito funcional que, en ocasiones, es general y, en otros casos, es particular.

Los Convenios Colectivos Provinciales pertenecientes a provincias de Comunidades Autónomas que cuentan con Convenio

⁶¹ Por razones obvias en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla no cabe ni siquiera plantearse la cuestión.

Autonómico son las siguientes: De Castilla-La Mancha: Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo (es decir, todas las provincias que componen esa Comunidad). De Castilla y León: Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora (es decir, todas). De Cataluña, solamente Tarragona. De Extremadura, las dos: Badajoz y Cáceres. Y de la Comunidad Valenciana, las tres: Alicante, Castellón y Valencia. Todos esos Convenios Colectivos provinciales son de ámbito funcional general, lo cual significa que puede haber una concurrencia conflictiva con el respectivo Convenio Colectivo Autonómico, sobre todo si éste es también de ámbito general. Más adelante examinaremos esta cuestión.

Además, hay provincias que cuentan con Convenios Colectivos de ámbito funcional particular coexistiendo con el provincial de ámbito funcional general. Así, en Cáceres existe el Convenio Colectivo Provincial de «Producción y recogida de espárragos». En Canarias existen tres Convenios Colectivos Provinciales de Las Palmas, los tres con ámbito funcional restringido («Cultivo de tomates», «Empaquetado de tomates» y «Empaquetado de plátanos»); un Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife para «Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas» y otros dos Convenios –que, en realidad, son de ámbito infraprovincial: uno para la Isla de La Palma en concreto («Empaquetado de plátanos»); y otro para las Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de idéntico ámbito funcional («Empaquetado de plátanos»). En Castellón cuentan con el de «Pozos de riego agrícola». Y en Tarragona existe el de «Cooperativas del Campo».

2.2.2 *En Comunidades Autónomas que no tienen ningún Convenio Colectivo de ámbito autonómico*

De las 4 Comunidades Autónomas que carecen de cualquier tipo de Convenio Colectivo de ámbito autonómico –Andalucía, Aragón, Galicia y País Vasco–, hay 2 que cuentan, sin embargo, con Convenios Colectivos Provinciales de ámbito general en todas y cada una de sus respectivas provincias. Por lo tanto, puede afirmarse que en esas dos Comunidades Autónomas no existe vacío alguno de regulación convencional. Son las siguientes: Andalucía (con Convenios Colectivos Provinciales de ámbito funcional general en Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla) y Aragón (con Convenios Colectivos provinciales de ámbito funcional general en Huesca, Teruel y Zaragoza).

Pero sucede que, además, en algunas provincias andaluzas existen también Convenios Colectivos de ámbito particular. Tal es el caso de Cádiz («Viticultura») y de Jaén (con dos Convenios Colectivos de ámbito particular: «Producción de plantas vivas y su venta» y «Recolección de espárragos»).

3. CONCLUSIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN EXPUESTA

Más adelante examinaremos la fórmula concreta que los Convenios Colectivos –sea cual sea su ámbito territorial– emplean para definir su ámbito funcional cuando éste es el general, es decir, el omnicomprendido del sector, para comprobar en qué medida coincide o no esa definición con la tradicional, esto es, la contenida en la antigua Ordenanza General del Campo (en sus sucesivas versiones) y en el Laudo del año 2000, que la declara supletoriamente vigente.

Pero, independientemente de eso, podemos ya establecer una conclusión: entre los Convenios Colectivos Autonómicos de ámbito funcional general y los Convenios Colectivos Provinciales de ámbito funcional general cubren prácticamente todo el territorio del Estado español. Pero hay todavía algunas Comunidades Autónomas en las que existe un vacío de regulación y donde, por lo tanto, todavía hay que aplicar supletoriamente el Laudo de 2000, si bien en las únicas tres materias que éste contiene: Organización del trabajo y estructura profesional, Estructura salarial y Régimen disciplinario.

Las referidas Comunidades Autónomas son: En primer lugar, Galicia y País Vasco, que no tienen ningún Convenio Colectivo ni autonómico, ni provincial, ni de ámbito general ni siquiera de ningún ámbito particular. Y, en segundo lugar, Asturias, que sólo cuenta con un Convenio Colectivo Autonómico de ámbito funcional particular referidos a «Empresas cinegéticas».

En síntesis: gran parte de la cornisa cantábrica padece una casi total ausencia de regulación convencional en el sector agrario. No parece arriesgado suponer que ello obedece a la tradicional estructura minifundista de la propiedad de la tierra en esas regiones norteñas, con la consiguiente ausencia de una clase jornalera del campo lo suficientemente consistente como para protagonizar un proceso de negociación colectiva. Sin embargo, en Cantabria y en Navarra sí cuentan con su respectivo Convenio Colectivo Autonómico de ámbito funcional general.

4. LA DEFINICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL GENERAL POR LOS PROPIOS CONVENIOS COLECTIVOS

Analizaremos en este apartado qué fórmula emplean los Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma para definir el ámbito funcional general del sector agrario, prescindiendo de aquellos que tienen un ámbito funcional restringido cuyo alcance se explica por sí mismo y no merecen nuestra atención (por ejemplo, el Convenio de Taladores de Montes y trabajos forestales de Cantabria o el Convenio para Empresas Cinegéticas de Asturias).

En cuanto al ámbito estatal, ya sabemos que no existe Convenio Colectivo de ámbito funcional general en el sector; y respecto a los Convenios de empresa, el ámbito funcional se identifica con la propia empresa de que se trate. Por último, en cuanto al ámbito provincial, nos limitaremos a exponer un muestreo significativo de las fórmulas empleadas para definir el ámbito funcional general.

Según vimos, solamente en nueve Comunidades Autónomas existe un Convenio Colectivo cuyo ámbito funcional se extienda a todo el sector agrario: Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Extremadura, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja. La mayoría de ellos –concretamente, seis– hacen lo que parece más fácil –y también más correcto– que es reproducir la aquilatada definición de la Ordenanza y del Laudo, bien mediante copia –a veces con algún matiz y otras con algún error– bien mediante la técnica de la remisión. Tal es el caso de los siguientes convenios. El CCA Baleares/2003 reproduce dicha definición aunque sin mencionar concretamente la elaboración de vino, aceite o queso pero sí las industrias de primera transformación en los términos del Laudo. El CCA Cantabria/2004 contiene una remisión expresa al Laudo, aparte de incluir una mención especial a «la plantación, cultivo, comercialización o manipulación de todo tipo de plantas y hortalizas, tanto en invernadero como en el exterior». El CCA Cataluña/2002 reproduce el Laudo, precisando que el Convenio afecta a las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias «radicadas en Cataluña, independientemente de cuál sea el domicilio social de las mismas o sus titulares», y añadiendo «las empresas o entidades dedicadas a la conducción, captación, elevación y distribución de aguas para riego o drenaje de campos agrícolas». El CCA Extremadura/2004 reproduce literalmente la fórmula del Laudo, si bien al referirse a la «elaboración de vinos, aceites, quesos, etc.» no dice «aceites» sino «aceitunas»: ¿es un error o se ha querido excluir las industrias aceiteras?. El CCA Murcia/2005 también reproduce casi literalmente el

Laudo, si bien contiene el error (que ya figuraba en la edición anterior del Convenio, la de 2004) de referirse a la inclusión de la industria complementaria –sic, en singular– «siempre que constituya una explotación económica independiente», en lugar de decir «siempre que *no* constituyan una explotación independiente», que es lo que dice el Laudo cuando incluye a las industrias complementarias, y lo que tiene sentido. Por último, el CCA La Rioja/2004 remite, para definir su ámbito funcional, a la vieja Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo, ignorando el Laudo, cuya fórmula es, como vimos, más perfecta.

En cambio, hay tres convenios que se apartan de esa definición y optan por otras fórmulas que, ciertamente, no mejoran en ningún caso la tradicional de la Ordenanza y el Laudo. Así, el CCA Canarias/2005 se refiere en su artículo 1º a «todas las explotaciones agrarias, forestales, pecuarias, flores, esquejes, plantas ornamentales y plantas vivas» (sic). Y no hace alusión alguna a las industrias complementarias, si bien añade algo que bien puede entenderse como una remisión a lo establecido a ese respecto en la Ordenanza y en el Laudo, al decir: «Para lo no dispuesto en este texto se estará a lo previsto a (sic) la legislación vigente». En cuanto al CCA Madrid/2004, las industrias complementarias tampoco se mencionan expresamente aunque pueden considerarse incluidas en las «sociedades agrarias de transformación» a que alude su artículo 2º, que se refiere a «todas las empresas de carácter agrario, ganadero y forestales, entendiéndose incluidas dentro de éstas las cooperativas del campo, sociedades agrarias de transformación, comunidades de regantes y asociaciones agropecuarias en cuyas actividades participan trabajadores, sea cualquiera la clase de remuneración que perciban». Por último, el CCA Navarra/2003 contiene, en su artículo 2º, una fórmula ciertamente minimalista: «Las disposiciones contenidas en el presente Convenio son de aplicación en las relaciones laborales de los empresarios y trabajadores agrarios de la Comunidad Foral de Navarra».

También en los Convenios Colectivos Provinciales aparece con frecuencia la reproducción o bien la remisión a la delimitación funcional establecida en el Laudo o en la Ordenanza. Así, el CCP Albacete/2005 dice en su artículo 3: «Ámbito funcional. Este convenio colectivo es de aplicación a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a las industrias de tipo complementario contempladas en el laudo arbitral del 6 de octubre de 2000 y demás disposiciones complementarias». Idéntica remisión contienen, entre otros, el CCP Ciudad Real/2004, el CCP Guadalajara/2004 y el CCP Hues-

ca/2004. En cambio, se sigue remitiendo a la Ordenanza, en vez de al Laudo, el CCP Valladolid/2004. El CCP Barcelona/1995 opta por reproducir en su artículo 2 la fórmula de la Ordenanza, añadiendo la precisión –que también consta en el CCA Cataluña– de la irrelevancia del domicilio social de la empresa y termina con estas palabras: «En definitiva, alcanzará a todas las empresas que se rijan por la Ordenanza general de trabajo en el campo, aprobada por la OM de 1 de julio de 1975» (Hay que tener en cuenta que en la fecha de este convenio aún no se había dictado el Laudo). También reproducen –con mayor o menor exactitud– la fórmula tradicional de la Ordenanza o del Laudo el CCP Burgos/2005, el CCP Cádiz/2004, el CCP Cuenca/2005, CCP Huelva/2005, CCP León/2005, CCP Palencia/2005 y CCP Toledo/2004, entre otros.

Otros convenios provinciales optan por fórmulas distintas que –como ocurría en el caso de los autonómicos– no puede decirse que mejoren la fórmula tradicional. Así, el CCP Ávila/2005 dice en su caótico artículo 1: «Ámbito funcional. Las normas contenidas en este Convenio se aplicarán en todas las faenas o explotaciones agropecuarias, ganaderas, pecuarias, producción de plantas vivas, extracción de resinas y otras de similar característica, así como también a aquellas empresas que empleen trabajadores de temporada para realizar actividades comprendidas dentro del ámbito personal de este convenio». El CCP Castellón/2005 opta por una fórmula muy genérica: «empresas agrícolas, forestales, pecuarias y de producción y venta de plantas vivas». Pero más genérica aún es la dicción del artículo 2 del CCP Málaga/2005: «Este Convenio afectará a todas las faenas agrícolas, forestales y ganaderas realizadas por las empresas agrarias en la provincia de Málaga».

En definitiva, se puede afirmar que el ámbito funcional general queda establecido en la negociación colectiva –tanto a nivel autonómico como provincial– en los términos tradicionales configurados en su día por la Ordenanza General del Campo porque, incluso cuando no se emplea –ni por reproducción ni por remisión– la fórmula de la Ordenanza o del Laudo que le ha dado continuidad, tampoco parece que haya una voluntad expresa de excluir de dicho ámbito a las industrias complementarias no independientes. Ahora bien: ese ámbito funcional general se verá restringido en la práctica cuando esos convenios coexistan con convenios de un ámbito funcional específico que se sustrae a la disciplina general del sector agrario. Esto es algo que forma parte de la mecánica general de nuestro sistema de negociación colectiva pero que, en alguna ocasión, se manifiesta de forma explícita. Así, el CCA Murcia/2002

para «Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores», creyó necesario puntualizar en su artículo 1: «Las partes suscriptoras del presente convenio, expresamente reconocen que las condiciones laborales de este sector difieren totalmente de las recogidas en el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, por lo (sic) que anteriormente rigieron sus relaciones laborales, lo que motiva una regulación totalmente independiente de la prevista en este último Convenio, por ello se desgajaron del Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, sin que ello pueda entenderse como un Convenio de ámbito inferior, entendiéndose que en ese supuesto se cumple lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, aclarando que no existe la concurrencia prevista en el artículo 84 del citado E.T.». Desde luego esta cláusula no es un dechado de técnica jurídica pero queda muy clara la «escisión» producida en el ámbito funcional general del convenio colectivo autonómico de la región de Murcia por parte de los cultivadores de tomates y lechugas y «otros productos agrícolas»: ¿Cuáles? Nada se especifica, con lo que, eventualmente, podría tratarse de cualquier tipo de productos, lo cual es inadmisibles desde una mínima exigencia de concreción en la delimitación del ámbito funcional de un convenio colectivo que pretende sustraerse al ámbito funcional general de un sector determinado. Por lo demás, es un claro ejemplo de hasta qué extremos enormemente laxos se ha interpretado por los agentes sociales la facultad que les es reconocida por el artículo 83.2 ET.

5. LAS REGLAS DE ARTICULACIÓN ESTABLECIDAS POR LOS PROPIOS CONVENIOS

Nos referiremos en este apartado al fenómeno de la articulación en sentido propio o sincrónico, es decir, a las reglas establecidas para resolver el problema de la concurrencia: qué convenio (o, en su caso, convenios) aplicar cuando existen varios simultáneamente vigentes y con un ámbito funcional y territorial, al menos en parte, coincidentes. No vamos a referirnos al fenómeno de la articulación diacrónica o sucesión de convenios, al que casi todos los analizados se refieren incluyendo las típicas cláusulas sobre compensación y absorción y también sobre respeto a las condiciones más beneficiosas. Sin embargo, ya veremos que esa distinción entre la concurrencia sincrónica y la diacrónica es más teórica que real: en la

práctica, la ausencia de normas de articulación *stricto sensu* se suple muy frecuentemente con la cláusula sobre absorción y compensación.

Dado que no existe más que un Convenio Colectivo Estatal –el de las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta, de 1992 pero vigente a día de hoy– la relación entre dicho nivel estatal y los convenios de niveles territoriales inferiores –autonómicos, provinciales y de empresa– se limita a ese concreto ámbito funcional restringido, que examinaremos en primer lugar. A continuación, centraremos nuestro análisis en las relaciones entre los convenios colectivos autonómicos y los provinciales, tanto los de ámbito funcional general como restringido. Finalmente, daremos algún ejemplo de cómo regulan esta cuestión los convenios de empresa.

Por otra parte, integran también el fenómeno de la articulación –no entre convenios pero sí entre estos y las normas estatales y también el Laudo de 2000– las reglas sobre supletoriedad y también –aunque entendiendo la articulación en un sentido muy amplio– las cláusulas que imponen la denominada «vinculación a la totalidad de lo pactado». Nos referiremos también a ellas, siquiera sea brevemente, al final de este epígrafe.

Advertiremos con carácter previo que el rasgo más común que puede observarse en los convenios analizados es el del «autismo». Quiere ello decir que cada convenio proclama de sí mismo que es el aplicable dentro de su propio ámbito territorial, funcional y personal, haciendo como si desconociera que pueden existir otros convenios eventualmente aplicables en esos mismos ámbitos. Con mucha menor frecuencia, sí se tiene en cuenta esa posible concurrencia y, en tales casos, cada convenio afirma su propia prevalencia sin intentar justificarla jurídicamente. En definitiva: ante el fenómeno de la concurrencia, todos y cada uno de los convenios actúan «como juez y parte» y todos con la misma pretensión de eliminar a los demás; por lo tanto, cuando se plantee en la práctica litigiosa un problema de concurrencia habrá que buscar la solución en otra parte: en las reglas del Estatuto de los Trabajadores tal como vienen siendo aplicadas por la jurisprudencia. Por último, no faltan convenios que afirman de sí mismos su carácter de «normas mínimas» pero ya veremos que muchas veces no se hace un uso adecuado de la técnica de la norma mínima y, en realidad, se quiere decir otra cosa diferente.

Comenzando, pues, por el CCE para la producción de plantas vivas y su venta/1992, su artículo 3, que es un buen ejemplo de

cuanto acabamos de afirmar en el párrafo anterior, dice así: «*Pre-lación de normas. Las normas comprendidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, comprendidas en el ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 1º del mismo. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislaciones laborales de carácter general*».

Centrándonos ahora en el primer párrafo es obvio que, para los redactores de este Convenio, cuyo artículo 1 dice que «*regula las relaciones laborales en las Empresas dedicadas a la Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su Venta en todo el territorio peninsular*», no ha lugar a convenio colectivo alguno de ámbito inferior al estatal referido a dichas empresas. Sin embargo, por citar sólo un par de ejemplos, existe el CCA Cantabria/2004, cuyo artículo 2 incluye en su ámbito funcional a las empresas dedicadas al «*cultivo, comercialización o manipulación de todo tipo de plantas y hortalizas, tanto en invernadero como en el exterior*», siendo pues parcialmente coincidente con el ámbito funcional de aquel convenio estatal; y existe también el CCP Jaén/2004 «*para la producción de plantas vivas y su venta*», cuya coincidencia funcional con el estatal es absoluta. ¿Cómo se aborda por estos dos convenios –el autonómico y el provincial– la existencia de un Convenio Estatal que, en principio, parecería impedir su propia existencia? El CCA Cantabria/2004 simplemente ignora la cuestión; se limita a decir en su artículo 1: «*Ámbito territorial. El presente Convenio de trabajo afecta a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria*». En cuanto al CCP Jaén/2004, no es ya que ignore al estatal sino que lo excluye. Dice así su artículo 1: «*Ámbito de aplicación. El presente Convenio Colectivo Provincial establece (sic) y regula las relaciones laborales en las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta en todo el territorio de la provincia de Jaén. Excluyéndose la aplicación de cualquier otro convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación*».

La conclusión a la que podemos llegar es la siguiente: pese a la regla general del artículo 84.1 del ET, que prohíbe la afectación de un convenio colectivo durante su vigencia, ello no impide que, en nuestra práctica negocial, nazcan convenios colectivos autonómicos o provinciales mientras está en vigor uno estatal. Ello puede tener dos explicaciones, aunque ambas en sede teórica, puesto que ninguno de esos convenios ha sido impugnado ni directa ni –al me-

nos, que nos conste— indirectamente (impugnación en sentido propio o pretensión de inaplicación en un pleito individual) ni tampoco existe una jurisprudencia inconcusa sobre esta cuestión. La primera explicación es que la celebración de un convenio de ámbito inferior no «afecta» al de ámbito superior, en el sentido de que el mismo no es —obviamente— ni modificado ni, menos aún, derogado: simplemente dejará de aplicarse en ese concreto ámbito inferior que se ha «desgajado» de su ámbito territorial. A nuestro juicio, se trata de una explicación poco convincente, puesto que esa reducción del ámbito territorial del convenio estatal sí es una «afectación» al mismo. La segunda explicación —ésta sí más consistente— es que el propio convenio estatal prevea que pueda aplicarse otro inferior que lo mejore globalmente. Eso puede hacerse de modo explícito, si el convenio superior declara que sus condiciones son «mínimas», lo que no es el caso en el CCE de plantas vivas/1992. Pero también puede hacerse de manera implícita a través de la cláusula de compensación-absorción que, como ya habíamos advertido, cumple frecuentemente un papel esencial en este tema de la concurrencia de convenios. En efecto, esas cláusulas —pese a la gran variedad de su formulación concreta— coinciden en su doble proyección: hacia el pasado y hacia el futuro. Y es en esta segunda dirección —hacia el futuro— donde encontramos esa valencia permisiva de la aparición de convenios de ámbito territorial diferente y de ámbito funcional total o parcialmente coincidente. Así, el artículo 4 del CCE de plantas vivas/1992 dice en su párrafo tercero: «*La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas*». No cabe duda de que, entre esas normas laborales, están los convenios colectivos: más aún, solamente respecto a ellos tiene sentido hablar de esa comparación global y en cómputo anual. Lo cual se confirma si leemos la continuación del citado artículo 4: «*Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostenten la condición de derecho necesario y no compensables en cómputo anual*». Y dado que es seguro —pues, en caso contrario, sería absurdo que la representación de los trabajadores hubiera llegado al acuerdo en la correspondiente negociación— que tanto el CCA Cantabria/2004 como el CCP Jaén/2004 mejoran el CCE de plantas vivas/1992 y sus posteriores actualizaciones, es por esa vía por la que puede sortearse sin mayor dificultad la prohibición de afectación del artículo 84.1 ET. Prohi-

bición que –conviene recordarlo– opera «salvo pacto en contrario», expresión legal que la doctrina suele conectar a los acuerdos-marco previstos en el artículo 83.2 pero que no hay razón alguna para pensar que ese pacto en contrario no pueda estar incluido en el propio convenio que permite su afectación por otro de distinto ámbito, siempre que lo mejore.

La problemática que acabamos de examinar se reproduce, en términos idénticos, en las relaciones entre convenios autonómicos y provinciales o de empresa. Así, en primer lugar, algunos convenios autonómicos no abordan frontalmente el tema de la concurrencia: se limitan a establecer su propio ámbito territorial ignorando por completo la posible existencia de convenios provinciales o de empresa con ámbito funcional total o parcialmente concurrente. Así ocurre con el CCA Baleares/2003, el CCA Cantabria/2004, el CCA Cataluña/2001 y el CCA Navarra/2004, todos ellos de ámbito funcional general. En cuanto a la posibilidad de que la cláusula de compensación-absorción resuelva el posible problema de concurrencia sobrevenida, tenemos lo siguiente: el CCA Baleares/2003 tiene una cláusula de ese tipo (artículo 7) que sólo se refiere al pasado y en relación a los contratos individuales: luego no puede cumplir esa función. Tampoco lo puede hacer el CCA Cantabria/2004, cuya cláusula de respeto a las condiciones más beneficiosas se refiere exclusivamente a las impuestas «*por disposición legal o por costumbre*» (artículo 29) ni el CCA Cataluña/2001, cuyo artículo 7 establece la compensación en relación al pasado y respecto a cualquier fuente reguladora (disposiciones legales, convenios colectivos y contratos de trabajo) pero respecto al futuro solamente se refiere a las disposiciones legales, en estos términos: «*Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las establecidas en este Convenio, considerándose en este caso absorbibles por las condiciones pactadas*». Y tampoco existe esa posibilidad en el CCA Navarra/2004, cuya cláusula de compensación-absorción se limita a remitirse al artículo 26.5 del ET.

Hay, en cambio, otros convenios colectivos autonómicos que expresamente declaran que las condiciones por ellos establecidas tienen el carácter de mínimas, lo cual quiere decir –aunque ello no siempre se explicita– que pueden ser mejoradas por otros convenios de ámbito inferior, pues no hay razón alguna para limitar esa posibilidad de mejora exclusivamente a los contratos individuales de trabajo. Tal es el caso del CCA Canarias/2005 (artículo 1) y del

CCA de extinción de incendios forestales Madrid/2004, que no se limita, como el anterior, a declarar en el artículo 1, referido al ámbito funcional que «*el presente Convenio regula las condiciones mínimas de trabajo...*» sino que, además, contiene un artículo 5 que es especialmente claro: «*Concurrencia de Convenios. (...) los Convenios de ámbito inferior que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio colectivo, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten lo establecido en el presente Convenio colectivo*». En contraste con esa claridad, hay otros convenios que, aún mencionando el carácter mínimo de sus normas, se están refiriendo en realidad al respeto a las condiciones más beneficiosas previamente adquiridas. Tal es el caso del CCA Extremadura/2004 (Disposición Adicional Primera) y del CCA de recolección de cítricos Murcia/1998, cuyo artículo 3 dice así: «*Condiciones más beneficiosas. Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas, al entrar en vigor este Convenio...*». Y prácticamente el mismo tenor literal tiene el artículo 4 del CCA Murcia/2003. Por su parte, en el CCA Madrid/2004 no está claro que el respeto alcance exclusivamente a las condiciones más beneficiosas ya adquiridas o también a otras que se puedan pactar en el futuro. Dice así su artículo 5: «*Condiciones más beneficiosas. Las condiciones económicas y sociales que se establecen en el presente convenio colectivo se consideran a todos los efectos mínimas, respetándose las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores, tanto individual como colectivamente*». Dado el poco rigor lingüístico de los convenios, puede entenderse que por «obtenidas» se ha querido hacer referencia a cualquier momento, pasado o futuro.

Finalmente, hay convenios colectivos autonómicos que expresamente excluyen la vigencia de otros de ámbito inferior a partir de determinada fecha. Es el caso del CCA de actividades forestales Castilla y León/2004, cuyo artículo 7 —«Concurrencia de Convenios»— dice que «*los convenios provinciales de ámbito inferior y aquellos otros en los que dentro de su ámbito funcional se incluyan las actividades forestales... que estén vigentes en el momento de entrada en vigor de este Convenio, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta el 31 de diciembre de 2004... A partir del*

día 1 de enero de 2005, las actividades del sector forestal y medio ambiente natural reguladas en los Convenios anteriormente mencionados de ámbito inferior, pasarán a regirse por lo dispuesto en el presente Convenio». Es el caso también del CCA La Rioja/2004, cuyo artículo 7, en su párrafo primero, dice así: «Concurrencia. Si en la fecha de aplicación de este Convenio Colectivo existiese dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja algún otro de ámbito inferior, quedará anulado y deberán acogerse a éste de ámbito regional las empresas y los trabajadores sometidos al primero».

Pues bien, si analizamos la cuestión desde el nivel de los convenios colectivos provinciales –tanto cuando existe convenio autonómico como cuando no, en cuyo caso la posible concurrencia es sólo con los convenios de empresa– encontramos la misma variedad de respuestas, si bien la técnica normativa es, en ocasiones, aún más confusa. Así, por ejemplo, el CCP Palencia/2005 contiene un artículo 8 que afirma terminantemente: «*Concurrencia de Convenios. El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a las partes firmantes, con exclusión de cualquier otro ámbito, ya sea de ámbito superior o inferior. Durante su vigencia no podrán acogerse a otro convenio concurrente*». Sin embargo, en el artículo 5 se establece una cláusula de absorción y compensación que, aunque referida solamente a las «condiciones económico-retributivas» (sic), permite cuestionar tal pretensión de exclusividad cuando dice que esas condiciones «*que, por disposición legal o convencional pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor... sólo serán de aplicación si, en su conjunto y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que este Convenio garantiza*», lo que nos devuelve a la técnica de la norma mínima y más favorable (artículo 3 ET) y no a la prohibición de la afectación de un convenio por otro (artículo 84 ET).

En cambio, otros convenios, como el CCP Ciudad Real/2004, afirman sin más que «*el presente Convenio de trabajo afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real*» (artículo 1) y que «*este convenio es de aplicación a todas las empresas agrícolas, forestales y pecuarias, así como a sus industrias complementarias reguladas por el Laudo arbitral de 2000 y demás disposiciones complementarias*» (artículo 2), sin contener siquiera ninguna cláusula referida a la compensación-absorción ni a las condiciones más beneficiosas. Aunque lo más frecuente es que sí exista esa cláusula de compensación-absorción con formulaciones muy diversas, referidas a veces solamente a disposiciones legales futuras (CCP Bar-

celona/1994), otras veces a las condiciones «*que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango*» (sic, CCP de la Vid Cádiz/2004) o una cláusula de respeto a condiciones más beneficiosas expresada, a veces, de una forma muy genérica, tanto hacia el pasado como hacia el futuro y sin especificar la fuente originadora de las mismas, como es el caso del CCP Guadalajara/2005, cuyo artículo 7 dice: «*Condiciones más beneficiosas. Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas apreciadas en su conjunto que las establecidas en este Convenio y que vengán disfrutando o puedan disfrutar los trabajadores afectados por el mismo*».

En fin, son también frecuentes los convenios provinciales que afirman su carácter de norma mínima. En ocasiones, dicha afirmación es plenamente coherente con la técnica de la norma mínima, por ejemplo en el CCP Albacete/2005, cuyo artículo 10 dice: «*Concurrencia de convenios. (...) los convenios de ámbito inferior que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este convenio colectivo, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten lo establecido en el mismo. Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores*». O también en el CCP Toledo/2004, cuyo artículo 1, segundo párrafo dice: «*En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas*». Otras veces, como ocurre en el CCP Burgos/2005, dicho carácter mínimo juega solamente en relación con «*aquellas empresas cuya plantilla sea superior a 6 trabajadores (en las que) podrán pactarse acuerdos específicos superiores al presente Convenio*» (artículo 6). Y otras veces, el carácter mínimo que se predica del convenio no es, en realidad, más que una cláusula de respeto a las condiciones más beneficiosas adquiridas en el pasado, como sucede en el CCP Cádiz/2004, cuyo artículo 5 dice: «*Condición más beneficiosa (sic, en singular). Todas las condiciones económicas de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador que impliquen condiciones más beneficiosas, sustituirán (sic: querrá decir «subsistirán») en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas. No obstante, opera-*

rá la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o en este Convenio». Como puede apreciarse, el artículo en cuestión –erratas aparte– no es precisamente un dechado de técnica jurídica.

En cuanto a los convenios colectivos de empresa, también lo más frecuente es que el problema de la concurrencia con convenios de otros ámbitos se resuelva mediante la utilización de la cláusula de compensación-absorción. Así, por ejemplo, el CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999, dice en su artículo 35: «*Compensación y absorción. (...) Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo»*. Es posible entender que, al distinguir entre disposiciones legales y laborales, estas últimas deben ser los convenios colectivos de ámbito superior, que solamente resultarán aplicables si establecen retribuciones superiores al convenio de empresa. En alguna ocasión, sin embargo, el convenio de empresa tiene la pretensión de excluir la aplicación de cualquier otro convenio, incluso si éste establece condiciones superiores. Así ocurre, por ejemplo, con el CCEmp. Verdifresch, S.L./2004, que dice en su artículo 1, párrafo segundo: «*Por su carácter o fuerza normativa el Convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la empresa y trabajadores comprendidos en los ámbitos señalados en el párrafo precedente»* (que son todos los centros de trabajo de la empresa en España). Y el artículo 3 contiene una cláusula de respeto a las condiciones más beneficiosas «*existentes en el momento de entrada en vigor»* del convenio, pero no contempla en absoluto la posibilidad de aplicar mejoras futuras que superen las condiciones establecidas en este convenio. Así pues, con los dos ejemplos señalados, se cubren las dos posibilidades alternativas que tienen los convenios de empresa a la hora de abordar su relación con convenios de ámbito superior: bien blindarse frente a ellos, bien admitir su aplicación cuando los mismos establezcan mejores condiciones.

Para terminar este epígrafe haremos una breve alusión a dos temas que, aunque no se refieran a la concurrencia de convenios, tienen que ver con la relación de los convenios y otras normas laborales o decisiones judiciales: la declaración de supletoriedad de otras normas y la vinculación a la totalidad de lo pactado.

En cuanto a lo primero, se trata de una cláusula muy frecuente en los convenios colectivos del sector –sea cual sea su ámbito terri-

torial— que, sin embargo, tiene un valor estrictamente declarativo: es obvio que las normas laborales que los convenios dicen que son supletorias —con frecuente alusión al Laudo de 2000— lo son por su propia naturaleza, lo diga o no el convenio en cuestión. Más aún: la mayoría de las normas laborales son normas mínimas de derecho necesario que los convenios deben respetar, por imperativo del artículo 3.1 y 3 del ET, y no meramente normas supletorias. Sin embargo, hay algún convenio que parece desconocer esto. Así, el CCA Canarias/2005 dice en su confusa Disposición Adicional Primera: *«Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las condiciones entre empresas y trabajadores con carácter preferente y prioritario a otras normas de carácter (sic) vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas en la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de las condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente»*. Como ejemplo contrario de cláusula correcta, cite-mos el CCA Cantabria/2004 cuyo artículo 30, además de estar titulado con acierto «Legislación subsidiaria», dice así: *«En todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes»*. Y como ejemplo de cláusula con luces y sombras, se puede citar el artículo 4 del CCA para cosecheras y productoras de frutas, uvas de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004 que, bajo el título «Derecho supletorio», tras referirse en su párrafo primero —un lugar inadecuado para ello— al carácter mínimo de sus normas, dice así en el párrafo siguiente: *«Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio, serán de aplicación las disposiciones generales previstas en el laudo arbitral para el sector del campo de 6 de octubre de 2000 y disposiciones supletorias, en aquellos puntos que no contradigan al presente articulado»*. No se acierta a comprender cómo se puede contradecir lo no previsto. El artículo termina con un párrafo tercero que contiene una previsión que también se incluye en algunos otros convenios: *«En el supuesto de que se apruebe un Convenio Estatal del sector agrario, se reunirá la comisión mixta del Convenio para su adaptación al estatal, que tendría en todo caso la consideración de derecho supletorio»*. Obviamente, esta última afirmación supone desconocer que un Convenio Estatal podría —de acuerdo con el artículo 83.2 ET— establecer la estructura de la negociación colec-

tiva, las reglas de concurrencia entre convenios, etc., es decir, tener algo más que ese carácter meramente supletorio que se le pretende adjudicar.

También en los convenios colectivos provinciales encontramos este tipo de cláusulas con aciertos y desaciertos. Como ejemplo se puede citar el artículo 27 del CCP Cuenca/2005, bastante correcto si no fuera porque, a estas alturas de 2005, olvida la existencia del Laudo 2000 y sigue refiriéndose a la Ordenanza. Dice así: «*Legislación subsidiaria. En lo no pactado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales de obligada observancia, en tanto no se suscriba el Convenio Marco para actividades agrícolas, pecuarias y forestales de carácter Estatal o Regional, que sustituya a la Ordenanza Laboral del Campo*».

Por último, en cuanto a la vinculación a la totalidad de lo pactado, se trata de una cláusula de estilo enormemente frecuente en nuestra negociación colectiva cuya finalidad es impedir que el convenio colectivo se vea alterado en su equilibrio interno por una declaración judicial de nulidad de alguna o algunas de sus cláusulas y su sustitución por otros contenidos normativos. Si tal ocurre, el convenio se deberá entender invalidado en su totalidad. Como ejemplo de estas cláusulas, que a veces se denominan de «unicidad» podemos citar el CCA Baleares/2003 cuyo artículo 8 es muy correcto y completo. Dice así: «*Vinculación a la totalidad. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidare alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzan el acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad*». Entre los de ámbito provincial, podemos citar el CCP Barcelona/1994, cuyo artículo 6 dice: «*Indivisibilidad del Convenio. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, adopte medidas contrarias a lo pactado por las partes, la Comisión Negociadora re-considerará nuevamente el conjunto del Convenio dentro de los*

cinco días siguientes a aquel en que recayera resolución firme». Un ejemplo de excesiva parquedad y de terminología extraña, pero no del todo infrecuente –al hablar de unicidad– nos lo proporciona el CCP de empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, en su artículo 4: «Unicidad. El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad». Y, para terminar, una cláusula curiosa: el artículo 5 del CCP de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: «Vinculación. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad, sin que la alegación de su ignorancia sirva de excusa para su cumplimiento».

CAPÍTULO IV

CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. INGRESO EN LA EMPRESA (PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL)*

1.1. Período de prueba

Los convenios colectivos del sector estudiado suelen incluir, no en su totalidad pero sí con bastante frecuencia, una regulación, con mayor o menor detalle, según los casos, del período de prueba⁶².

* Apartado realizado por la profesora PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO.

⁶² Salvo error u omisión, los CC que no contienen alusión alguna al período de prueba son: el CCA Murcia/2005, el CCA de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004, el CCA Navarra/2003, el CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2004, el CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004, el CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004, el CCP de recolectores de cítricos Murcia/1998, el CCP para empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004, el CCP Soria/2003, el CCP Zaragoza/2004, el CCP Teruel/1998, el CCP Salamanca/2003, el CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004, el CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004, el CCP Córdoba/2003, el CCP de Recolección del espárrago Jaén/2004, el CCP Granada/2003, el CCP para Producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004, el CCP Barcelona para 1994/1995, el CCP XII Convenio Colectivo de la Vid Cádiz 2004/2005 y 2006/2004, el CCP del sector de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002, el CCP para la producción y recogida de espárragos Cáceres/1993, el CCP Burgos/2005, el CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, el CCP Huel-

Tal circunstancia, aunque habitual en el contexto de la negociación colectiva de otros sectores de actividad, parece obedecer en este caso, amén de a las propias peculiaridades de prestación de servicios y consiguiente uso de ciertas modalidades de contratación en el sector -cuestión que analizaremos a continuación-, a simples inercias históricas en el sentido de reproducir en la norma convencional lo que ya había establecido con carácter general la Ordenanza General del Trabajo en el Campo de 1975. En efecto, el art. 37 de esta norma señalaba que el ingreso de los trabajadores se consideraría hecho a título de prueba, cuyo período de duración sería variable en función del grupo profesional del que se tratara, con una oscilación que discurría entre seis meses para el personal técnico y dos semanas para el personal no cualificado y de oficios clásicos. Además, la norma sectorial se encargaba de delimitar los efectos y formalidades del mencionado pacto de prueba, prescribiendo la necesidad de respeto de la forma escrita y facultando a las partes para, durante el mismo, resolver libremente el contrato sin exigencia de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Tales previsiones, hoy contenidas en el art. 14 ET con el suficiente valor imperativo como para hacer innecesaria su reproducción en la norma convencional, sin embargo, perviven en la redacción de los convenios del sector probablemente debido a esa tendencia de la norma convencional de recoger cuanto se contenía en la Ordenanza, máxime cuando aquélla, ya derogada, no había logrado ser reemplazada por Convenio sustitutorio alguno, como acontece en el sector del trabajo en el campo donde la imposibilidad de que las partes negociadoras llegaran a un acuerdo propició el sometimiento de la cuestión a arbitraje voluntario que finalizó con el Laudo arbitral de 6 de octubre de 2000. Así, junto con la regulación de aspectos del período de prueba encomendados por la norma estatutaria al convenio colectivo -ejemplo prototípico es el de la duración de aquél-, los convenios de este sector recogen con bastante frecuencia previsiones sobre cuestiones como las obligaciones de las partes durante el citado período, su cómputo a efectos de antigüedad o la facultad de libre desistimiento de las partes, cuya plasmación convencional, dada la regulación legal sobre el particular, amén de resultar innecesaria,

va/2005, el CCP Valladolid/2004, el CCP Castellón/2005, el CCP Palencia/2005 y el CCP Ávila/2005; y todos los Convenios de empresa estudiados menos el CCEmp Pescados P.C.S., S.L./2005, el CCEmp José Manuel de la Cámara, S.A./2002, el CCEmp Verdifresch, S.L./2004 y el CCEmp Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2005.

goza de escaso espacio de desenvolvimiento. En lo que concierne a la regulación convencional de la duración del período de prueba, se observan dos claras notas en el sector: una amplísima variedad de plazos en atención a las más diversas categorías, que van desde períodos máximos de 6 meses a períodos mínimos de 15 días, pasando por toda una gama de duraciones y parámetros de fijación de las mismas: 3 meses, 2 meses, 30 días, 2 semanas...⁶³; pese a la habilitación legal, la norma convencional no establece períodos de prueba de duración superior a la prevista de manera supletoria en el art. 14 del ET de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores (con la salvedad de las empresas de menos de 25 trabajadores, respecto de las cuales, por lo demás, el carácter

⁶³ Por recoger sólo lo dispuesto en los Convenios de ámbito autonómico señalaremos que el art. 16 CCA Canarias/2005 establece una duración de seis meses para cargos directivos, tres meses para técnicos titulados y 30 días para el resto del personal a excepción de los peones cuyo período de prueba tendrá una duración de 15 días; el art. 28 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra /2004 fija los siguientes períodos de duración: un mes para el personal no cualificado, dos meses para el personal cualificado y tres meses para técnicos de grado medio y superior; el art. 11 CCA Islas Baleares/2003 señala que el período de prueba no podrá exceder de 6 meses para el personal técnico, 3 meses para administrativos y encargados y capataces, 1 mes para especialistas y 15 días –ampliables hasta 30 días cuando el contrato tenga una duración superior a seis meses– para el personal de oficios clásicos y no cualificados; el art. 21 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001 señala que los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán, 3 meses para el personal técnico titulado o asimilado, 45 días naturales para el personal administrativo e informático y 20 días naturales para el personal operario y subalterno; el art. 26 CCA Extremadura/2001 establece un período de prueba de 4 meses para el personal técnico, 1 mes para el personal administrativo y 15 días para el resto de personal; el art. 8 CCA Madrid/2004 indica que la duración del período de prueba será de 3 meses para el personal técnico, administrativos y encargados y capataces y 15 días para el personal de oficios clásicos y no cualificado; el art. 12 CCA Cataluña/2004 prevé que la duración del período de prueba no podrá ser superior a 6 meses para los titulados superiores o técnicos de grado superior, a 3 meses para los titulados medios o técnicos de grado medio y administrativos, a 2 meses para los encargados y capataces y tractoristas, maquinistas y chóferes y a 3 semanas para el resto de trabajadores; el art. 9 CCA Cantabria/2004 establece los siguientes períodos de prueba: 3 meses para técnicos titulados, 2 meses para encargados y capataces, 1 mes para tractoristas, maquinistas, conductores y especialistas y 15 días para el resto del personal; el art. 15 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004 señala que el período de prueba será de 6 meses para el personal titulado y técnico, 3 meses para el personal administrativo, encargados y capataces, 2 meses para el personal operativo y 1 mes para peones; el art. 14 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004 dispone la siguiente duración del período de prueba: 6 meses para titulados superiores y de grado medios, 35 días para encargados y 25 días para el resto de trabajadores.

subsidiario de lo dispuesto en el ET es, cuando menos, discutible)⁶⁴.

Una previsión que aparece en un cierto número de ocasiones es la relativa a los efectos de la situación de incapacidad temporal sobre la duración y cómputo del período de prueba, estableciéndose, cuando tal materia se contempla, que tal circunstancia produce la interrupción de aquél⁶⁵. El problema, a nuestro juicio, es que la remisión de precepto del ET al acuerdo entre la partes como vía de decisión de la facultad de interrupción del cómputo de la situación de incapacidad lo es a la autonomía individual, al contrato de trabajo, institución esencial e imprescindible, como por otra parte se ha encargado de señalar la jurisprudencia, en el nacimiento y existencia del período de prueba⁶⁶. Por ello, resulta difícil determinar el alcance de estipulaciones convencionales que indican que el período de prueba se interrumpirá durante las situaciones de incapacidad temporal o baja por maternidad cuando las mismas no se han trasladado al contrato de trabajo⁶⁷ —quizás en el entendimiento de que no procedía tal traslado dada la normal automaticidad e imperatividad del convenio colectivo sobre el acuerdo individual—.

⁶⁴ Véase, por ejemplo STSJ de Madrid de 1 de marzo de 2004, AS 2004/2656. Las únicas excepciones las encontramos en dos convenios de empresa —salvo que se traten de empresas de menos de 25 trabajadores—, el CCEmp Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2005 y el CCEmp José Manuel de la Cámara/2002. El art. 15 del primero de los mencionados establece que la duración del período de prueba no podrá exceder de 6 meses para el personal titulado, 15 días para el personal no cualificado y 3 meses para el resto de personal. Por su parte, el art. 16 CCEmp José Manuel de la Cámara/2002 fija las siguientes duraciones del período de prueba: personal técnico: 6 meses; personal administrativo, encargados y capataces: 3 meses; personal de oficios varios y servicios, tractoristas, maquinistas y mecánicos, especialistas, guardas y caseros: 1 mes; resto de personal: 15 días.

⁶⁵ Véase, por ejemplo, el art. 15 del CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004, el art. 14 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004, el art. 9 CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; el art. 11 CCP León/2005. Por el contrario, el art. 9 CCEmp Pescados P.C.S., S.L./2005, señala que «*la situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo*».

⁶⁶ Véase, por ejemplo STS de 5 de octubre de 2001, RJ 2001/9590.

⁶⁷ Especialmente escrupuloso y exquisito desde el punto de vista técnico resulta en este aspecto el CCA Canarias/2005, cuyo art. 16 establece lo siguiente: «*La Incapacidad Temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo de éste, siempre que, por escrito y en el contrato de trabajo, se produzca acuerdo entre ambas partes*».

Menos frecuentes son los preceptos convencionales que contemplan aspectos más sustantivos del período de prueba⁶⁸, tales como la obligación de las partes de realizar efectivamente la comprobación de las aptitudes profesionales del trabajador⁶⁹, la sanción de nulidad de aquellas cláusulas de sometimiento a prueba de un trabajador que ya ha desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa⁷⁰, la consagración de la igualdad de derechos y obligaciones del trabajador sujeto a prueba y los restantes trabajadores de la plantilla⁷¹, o la previsión expresa de una de las principales consecuencias del sometimiento a prueba cual es la facultad de cualquiera de las partes de dar por rescindido el contrato sin mayores requerimientos causales ni formales⁷². Como hemos indicado, el carácter imperativo de la norma estatal en la regulación de tales extremos explica su menor proyección en la esfera negocial autónoma.

La previsión estatutaria de disposiciones específicas en relación al período de prueba en los contratos de trabajo en prácticas tiene también su reflejo en las normas convencionales. No obstante, hay que advertir que son casi inexistentes los convenios colectivos que hacen uso de las posibilidades reguladoras otorgadas por el art. 11.1 d) del ET a la negociación colectiva en la materia⁷³. En el nivel au-

⁶⁸ Una de las previsiones más «originales» es la contenida en el art. 12 CCEmp Verdifresch, S.L./2004, según la cual «*el período de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que las partes decidan renunciar a todo o parte del mismo, haciéndolo constar por escrito en el contrato de trabajo o renunciar al mismo por escrito durante su transcurso*».

⁶⁹ Especialmente significativo resulta a este respecto el art. 15 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004, cuyo apartado 3 señala que durante el período de prueba el trabajador «vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa».

⁷⁰ Véase, por ejemplo, art. 11 CCA Islas Baleares/2003; art. 16 CCA Canarias/2005; art. 11 CCP Almería/2004.

⁷¹ Véase, art. 16 CCA Canarias/2005; art. 28 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004; art. 8 CCA Madrid/2004; art. 15 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 12 CCP Zamora/2004; art. 11 CCP León/2005; art. 12 CCEmp Verdifresch, S.L./2004.

⁷² Véase, como ejemplo, el art. 12 CCA Cataluña/2004 que de manera expeditiva establece que durante el período de prueba cualquiera de las partes «*puede dar por rescindido el contrato sin tener que dar ningún tipo de explicación, preaviso o indemnización a la otra*».

⁷³ Recordemos que la fijación de la duración del período de prueba para los contratos de trabajo en prácticas contenida en el art. 11.1d) del ET –y reproducida en el art. 18.1 RD 488/1998, de 27 de marzo– se realiza a «salvo de lo dispuesto en convenio colectivo».

tonómico, sólo el CCA Cataluña/2004 alude a la cuestión, si bien repitiendo las prescripciones de la norma estatal en relación a la duración del período de prueba en este tipo de contratos y renunciando a cualquier alteración de lo ya prefijado heterónomamente⁷⁴. A nivel provincial no se ha encontrado ninguna previsión sobre el particular.

La falta en la normativa estatal de disposiciones especiales en relación a la duración del período de prueba en la contratación temporal, tampoco se ve colmada por la negociación colectiva del sector. Entre los convenios que recogen alguna mención al tema encontramos el CCA Cataluña/2004, cuyo art. 15 establece que el período de prueba del denominado personal temporero, sujeto a contratación eventual, «no tendrá una duración superior a las tres semanas, independientemente de la categoría profesional del trabajador». Prescripción que repite, de conformidad con el precepto recién citado, el art. 6 del Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas de los trabajadores temporeros del sector agrario de Cataluña para la campaña del año 2005⁷⁵. Y, en línea similar, si bien limitado al personal no cualificado, el art. 11 del CCP Almería/2004 tras establecer con carácter general que la duración del período de prueba para este colectivo es de 15 días laborables, permite su ampliación hasta un mes «cuando su contrato tenga una duración igual o superior a seis meses». Al margen de la contratación de duración determinada pero sí conectado con el fomento de la estabilidad en el empleo, el art. 17 CCA para recolección de cítricos Valencia/2004, establece que en las empresas en que se contraten trabajadores como fijos discontinuos desde el inicio de su relación laboral con la empresa, se podrá establecer un período de prueba de hasta sesenta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer una duración inferior⁷⁶. Finalmente, y en relación a los contratos formativos, el CCP Huesca/2004⁷⁷ regula la duración del período de prueba para el contrato en prácticas, si bien en los mismos términos que lo hace el art. 11.1 d) ET, y para el contrato para la formación; respecto de este último establece que su duración en ningún caso será superior a 15 días.

⁷⁴ Véase el art. 16 CCA Cataluña/2004.

⁷⁵ DOGC 21/junio/2005.

⁷⁶ Por el contrario, si el acceso a la condición de fijo-discontinuo no se produce desde el inicio de la relación laboral, una vez adquirida tal consideración «se considerará que ya se han cumplido los períodos de prueba exigidos» (art. 13 CCA Cataluña/2004).

⁷⁷ Arts. 39 y 40 CCP Huesca/2004.

1.2. Contratación laboral

Como era de esperar, dado el sector de actividad que estamos analizando, en lo concerniente a contratación, la materia objeto de un tratamiento más detenido es la correspondiente a los diversos tipos o modalidades de contratos, especialmente los que presentan particularidades en cuanto a su duración y muy señaladamente los atinentes a fijos-discontinuos. Sentada esta premisa, pasamos a comentar las cuestiones abordadas en la materia por la negociación colectiva del sector agrario.

1.2.1. Formalidades de la contratación

Con cierta frecuencia los convenios del sector recogen disposiciones relativas a los requisitos de forma y documentación del contrato. Lo más usual es remitirse a la legislación vigente⁷⁸ o reproducir los preceptos estatutarios sobre el particular⁷⁹. No obstante, se observa una cierta preferencia por la forma escrita y por la constancia documental de los términos y condiciones de la contratación. Así, encontramos estipulaciones que imponen que la contratación de todos los trabajadores se formalice por escrito⁸⁰, independientemente de la duración del contrato⁸¹, o siempre que supere un mes de vigencia⁸²; otras que establecen la obligación de la empresa de facilitar «*siempre que el trabajador lo requiera, copia del contrato antes de su formalización*»⁸³; y otras

⁷⁸ Art. 13 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004; art. 11 CCA Navarra/2003; art. 10 CCA Islas Baleares/2003; art. 8 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005; art. 7 CCP Cádiz/2004; art. 10 CCP Almería/2004; art. 10 CCP León/2005; art. 7 CCP para la actividad de Recolección del espárrago Jaén/2004; art. 8 CCP Salamanca/2003; art. 9 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; art. 11 CCP Sevilla/2004; art. 11 CCP Granada/2003; art. 11 CCEmp Obra Agrícola, S.A./2005; art. 14 CCEmp Verdifresch, S.L./2004.

⁷⁹ Art. 10 CCA Cantabria/2004.

⁸⁰ Art. 7 CCA sobre materias concretas de los trabajadores temporeros del sector agrario Cataluña/2005; art. 10 CCP para Viticultura Cádiz/2003 respecto a la contratación de fijos; art. 4 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; así parece que también lo prescribe el art. 7 CCP para la actividad de Recolección del espárrago Jaén/2004; «*preferentemente por escrito*» (art. 7 CCP Cuenca/2005; art. 7 CCP Ciudad Real/2004); «*por escrito salvo las excepciones que puedan prever el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales*» (art. 11 CCP Guadalajara/2005).

⁸¹ Art. 6 CCA Madrid/2004; art. 9 CCP Teruel/1998.

⁸² Art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 9 CCP Ávila/2005; art. 22 CCP Badajoz/2000; art. 21 CCP Cáceres/1999.

⁸³ Art. 9 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004.

que señala expresamente que «los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales (sin distinción) serán contratados por escrito» y en ejemplar triplicado⁸⁴. La exigencia general de la forma escrita alcanza toda su virtualidad en relación a los contratos eventuales de duración inferior a 4 semanas y a los contratos indefinidos pues, como se sabe, respecto al resto de modalidades contractuales utilizadas en el sector agrario (fijos-discontinuos, interinidad, a tiempo parcial, para obra o servicio determinado) la norma estatal ya exige la forma escrita⁸⁵.

Junto al requisito de forma también es habitual aludir a la obligación del empresario de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos celebrados por escrito y de enviarla, una vez firmada por éstos, a la Oficina de Empleo⁸⁶. Más excepcionalmente se exige la necesaria intermediación de la Oficina de Empleo para la celebración del contrato de trabajo⁸⁷, o la supervisión del contrato por Delegado de Personal para que éste tenga plena validez⁸⁸. Y, en algún supuesto muy específico, se establece la obligación de la empresa de elaborar un modelo de contrato de trabajo en el que se recojan las peculiaridades del sector⁸⁹. El recurso a empresas de selección para la contratación de nuevo personal sólo se contempla en uno de los convenios de empresa estudiados⁹⁰.

⁸⁴ Art. 8 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004.

⁸⁵ Cfr. art. 8.2 ET y art. 6.1 RD 2720/1998, de 18 de diciembre.

⁸⁶ Cfr. Art. 8.3 ET; art. 7 CCA sobre Materias concretas de los trabajadores temporeros del sector agrario Cataluña/2005; art. 9 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 12 CCA Navarra/2003; art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 8 CCA Canarias/2005; art. 19 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2004; art. 22 CCP Badajoz/2000; art. 11 CCP Teruel/1998; art. 21 CCP Cáceres/1999; art. 4 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 29 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 11 CCEmp Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005.

⁸⁷ Art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 13 CCA Cataluña/2004; art. 9 CCP Ávila/2005; art. 22 CCP Badajoz/2000; art. 10 CCP para Viticultura Cádiz/2003; art. 21 CCP Cáceres/1999; art. 8 CCP Cuenca/2005. Por su parte, el art. 6 CCP Huelva/2005 indica que «en aquellos lugares donde exista Junta Local de Empleo... los empresarios podrán contratar a los trabajadores de entre las listas de paro existentes y a su voluntad».

⁸⁸ Art. 7 CCP Valladolid/2004; art. 9 CCP Ávila/2005, que añade que, en el caso de que en la empresa no existiera Delegado de Personal, «será supervisado por los componentes de la parte social o de los trabajadores de la Comisión Paritaria». El art. 20 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004 señala el contrato con el que se inicie la relación laboral «deberá ser visado por los representantes de los trabajadores, la Comisión Paritaria o el sindicato al que pertenezca el trabajador».

⁸⁹ Cfr. Art. 3 CCP para la Producción y recogida de espárragos Cáceres/1993.

⁹⁰ Cfr. art. 20.2 CCEmp Degremont Medio Ambiente, S.A./2001.

Como requisito de carácter sustantivo y en relación a las condiciones de ingreso al trabajo, los convenios del subsector de prevención-extinción de incendios forestales suelen incorporar previsiones específicas sobre la necesidad de superar determinados reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física para acceder al puesto de trabajo⁹¹.

1.2.2. Modalidades de contratos

Nota muy característica de las normas convencionales que venimos estudiando es la de, en ocasiones bajo el título de «modalidades de contratación»⁹², recoger una clasificación del personal según su permanencia en la empresa. La relación varía algo de un convenio a otro, y no siempre es muy ortodoxa desde el punto de vista técnico, en el sentido de que a veces se recogen como categorías diversas la de trabajadores con contratos de duración determinada o temporales y la de trabajadores eventuales⁹³. La clasificación más frecuente es la que distingue entre trabajadores fijos, fijos-discontinuos, interinos y eventuales. A tales figuras se añaden en otras ocasiones las de personal temporero⁹⁴ o trabajadores de temporada⁹⁵ o personal ayudante⁹⁶.

⁹¹ art. 17 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2004; art. 13 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004. Previsión que también se contiene en el convenio colectivo de la empresa Verdifresch, S.L. (cfr. art. 11 CCEmp Verdifresch, S.L./2004).

⁹² Cfr., por ejemplo, art. 11 CCP Sevilla/2004 o art. 12 CCP Toledo/2004.

⁹³ Cfr. art. 11 CCA Navarra/2003; art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 14 CCP León/2005; art. 12 CCP Toledo/2004.

⁹⁴ Art. 6 CCA sobre Materias concretas de los trabajadores temporeros del sector agrario Cataluña/2005, art. 15 CCA Cataluña/2004, art. 8 CCP Cádiz/2004, art. 8 CCP para Viticultura Cádiz/2003 y art. 35 CCP Huesca/2004, según los cuales tienen la consideración de personal temporero «*los trabajadores contratados por un mismo empresario para una o varias tareas agrarias o períodos de tiempo previamente determinados*».

⁹⁵ Art. 15 CCA Islas Baleares/2003, art. 10 CCP Almería/2004, art. 6 CCP Huelva/2005 y art. 13 CCP Barcelona 1994/1995, según los cuales, y de forma similar a los citados en la nota anterior, considera trabajador de temporada al «*contratado por un mismo patrono para una o varias operaciones agrarias o períodos de tiempo determinados*». De acuerdo con el art. 21 CCA Extremadura/2004 y el art. 21 CCP Cáceres/1999, el personal de temporada es el contratado «*por el tiempo de duración de una campaña, la cual constituye el objeto del contrato*». Con similar redacción, art. 14 CCP León/2005, art. 9 CCP Ávila/2005 y art. 22 CCP Badajoz/2000.

⁹⁶ Art. 17 CCA Cataluña/2004, que considera como tal «*a los trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 17 años, de nuevo ingreso en el sector o que no tengan experiencia profesional en tareas agrarias*».

Con la denominación de trabajador **fijo** se suele designar a aquel que presta sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente⁹⁷, con carácter indefinido⁹⁸, y «*en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación del servicio continuado*»⁹⁹. A veces, también alcanza tal consideración al trabajador «*cuando al finalizar el contrato de trabajo por un año agrícola o ganadero no se hubiera denunciado el mismo, prorrogándose tácitamente, si dentro del siguiente trimestre fuera contratado el propio trabajador para el mismo menester*»¹⁰⁰; y al «*que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma*»¹⁰¹.

Fijos-discontinuo se considera al trabajador contratado para el desarrollo de trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año son laborables con carácter general¹⁰², o, en otros términos, al trabajador que presta servicios con regularidad en la empresa, si bien dicha prestación, por su propia naturaleza, es intermitente, dependiendo de los ciclos de más producción de la

⁹⁷ Art. 7 CCA Madrid/2004; art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 11 CCA Navarra/2003.

⁹⁸ Art. 12 CCA Cataluña/2004; art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 12 CCA Canarias/2005; art. 16 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 5 CCA Murcia/2005; art. 8 CCP Cádiz/2004; art. 9 CCP Ávila/2005; art. 22 CCP Badajoz/2000; art. 36 CCP Huesca/2004; art. 12 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 21 CCP Cáceres/1999; art. 9 CCP Guadalajara/2005.

⁹⁹ Art. 6 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas.

¹⁰⁰ Art. 7 CCA Madrid/2004.

¹⁰¹ Art. 6 CCP Huelva/2005; art. 7 CCP para Viticultura Cádiz/2003; 11 meses ininterrumpidos según el art. 11 CCP Sevilla/2004.

¹⁰² Art. 11 CCA Cantabria/2004; art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 13 CCA Canarias/2005; art. 16 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 11.4 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005; art. 14 CCP León/2005; art. 9 CCP Ávila/2005; art. 37 CCP Huesca/2004; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 9 CCP Guadalajara/2005.

empresa¹⁰³. Obsérvese que se trata de una noción que, en el turbulento devenir de la regulación estatal de la figura de los fijos-discontinuos, parece estar pensando más en la variante contenida en el actual art. 15.8 ET que en la recogida en el art. 12.3 ET¹⁰⁴. A esa definición general de fijo-discontinuo los convenios adicionan otros supuestos de prestaciones de servicios que, en aras del fomento de la estabilidad en el empleo, tienen dicha consideración pese a no reunir los caracteres generales. A ellas nos referimos en el apartado siguiente.

A la regulación de las condiciones y desarrollo de la prestación de servicios de estos trabajadores dedican los convenios de sector abundantes y detalladas disposiciones¹⁰⁵, de las que destacamos las más usuales. Así, la llamada del art. 15.8 ET a la negociación colectiva para que establezca el orden y la forma de llamamiento de los fijos-discontinuos encuentra en este sector una «calurosa acogida». El criterio general en la materia suele ser el de la antigüedad dentro de cada categoría o grupo profesional¹⁰⁶, al que, excepcio-

¹⁰³ Art. 7 CCA Madrid/2004; art. 6 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 5 CCA Murcia/2005.

¹⁰⁴ Aunque en alguna ocasión se mencionan las dos figuras de fijos-discontinuos y fijos a tiempo parcial (cfr. art. 19 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003, art. 4 CCP de Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002; art. 10CCP Teruel/1998; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 12 CCP Toledo/2004; art. 17 CCEmp Verdifresch, S.L./2004), o, incluso, se alude expresa y exclusivamente al art. 12.3 ET (cfr. art. 11 CCP Zaragoza/2004).

¹⁰⁵ Vid. Anexo II CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 5 CCA Murcia/2005; art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; anexo II CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; anexo II CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; art. 11 CCP Sevilla/2004; art. 17 CCEmp Verdifresch, S.L./2004.

¹⁰⁶ Art. 13 CCA Cataluña/2004; art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 13 CCA Canarias/2005; art. 11 CCA Navarra/2003; art. 11 CCA Cantabria/2004; art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 11 CCP Zaragoza/2004; art. 4 CCP de Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002; art. 37 CCP Huesca/2004; art. 10 CCP Teruel/1998; art. 9 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 12 CCP Toledo/2004; art. 6 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 24 CCP Córdoba/2003; art. 27 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 9 CCP Guadalajara/2005; art. 9 CCP Ciudad Real/2004; art. 10 CCP Alicante/2002; art. 6 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005; art. 17 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004; art. 11 CCEmp Las Marismas de Lebríja, S.C.A./2005; art. 5 CCA Murcia/2005, «no obstante, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se

nalmente, se le pueden unir criterios complementarios¹⁰⁷; en coherencia, el cese se producirá en el orden inverso al de la antigüedad, «cesando en la actividad y suspendiendo sus contratos, primero los de menor antigüedad y finalmente los de mayor antigüedad»¹⁰⁸. La forma del llamamiento será la que se desprenda de la costumbre del lugar¹⁰⁹ y el incumplimiento en el llamamiento permite al trabaja-

podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente». A veces, y cuando se establecen sistemas de llamamientos colectivos, «*resulta claro*», que el llamamiento no puede producirse por riguroso orden de antigüedad, sino por grupos de trabajadores y de forma rotatoria, «*atendiendo a las necesidades del trabajo, a partir del inicio de campaña o ciclo productivo por grupo de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento*» (anexo II CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; anexo II CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; anexo II CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004). El criterio de la antigüedad también se utiliza en algún supuesto para determinar quiénes se verán afectados por la modificación en la ubicación del puesto de trabajo en caso de ser ello necesario (vid. art. 18 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001).

¹⁰⁷ Art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004, «*siempre que se respete la jornada a los trabajadores con mayor antigüedad*». De forma excepcional, el art. 11 CCP Sevilla/2004 establece que el llamamiento será por riguroso orden del escalafón, y, en caso de igualdad, tendrá prioridad el trabajador con mayores cargas familiares. En ocasiones, debido a las particulares circunstancias en las que se presta y se acude al trabajo, se prevén sistemas de «*llamamientos colectivos por zonas o autobuses*» (anexo II CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; Anexo II CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; anexo II CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004).

¹⁰⁸ Art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 5 CCA Murcia/2005; art. 11 CCA Navarra/2003; art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 10 CCP Teruel/1998; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 12 CCP Toledo/2004; art. 9 CCP Guadalajara/2005; art. 10 CCP Alicante/2002; art. 11 CCEmp Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005; art. 13 CCA Canarias/2005, «*salvo que en convenio colectivo de ámbito inferior al presente convenio colectivo, o por usos o costumbres se haya acordado o se establezca un sistema distinto*». No obstante, el art. 7 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004 establece que no se tendrá en cuenta a la hora de causar baja por fin de zafra el orden de antigüedad para aquellos trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias durante la zafra o campaña que sean compensadas con descanso retribuido.

¹⁰⁹ «*y, en su defecto, por no ser ello posible, mediante notificación escrita y certificada en la que deberá constar el lugar de trabajo y la fecha de iniciación del mismo*» (art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004); art. 5 CCA Murcia/2005; anexo II CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; anexo II CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; anexo II CCA para Empresas cosecheras y produc-

dor, según lo previsto en el art. 15.8 ET, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente¹¹⁰. En lo que concierne a las consecuencias derivadas de la falta de incorporación al llamamiento por parte del trabajador, la regla suele ser la de la considerar que desiste de su contrato¹¹¹ o la pérdida de antigüedad para futuros llamamientos¹¹². A veces, la suscripción de ciertos contratos por parte del trabajador fijo-discontinuo durante el período entre campañas le permite acogerse a determinadas medidas de flexibilidad en la incorporación al llamamiento, tales como la del retraso de aquélla hasta un máximo de 30 días si en el momento del llamamiento no habían finalizado aún los citados contratos¹¹³.

Los trabajadores **eventuales** son definidos como aquellos contratados para efectuar trabajos específicos y aislados que no sean

toras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004. A veces, se exige cierta rigurosidad en la forma del llamamiento, estableciéndose que se lleve a efecto «*mediante notificación por telegrama con acuse de recibo*» (art. 4 CCP de Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002), o, «*de manera fehaciente (correo certificado, telegrama, burofax o cualquier otro sistema que garantice dicho llamamiento)*» (art. 11 CCP Sevilla/2004), o, «*mediante correo certificado, fax, o por cualquier vía que quede constancia*» (art. 6 CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005); o por escrito (art. 24 CCP Córdoba/2003).

¹¹⁰ «*También el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente los salarios de los días que indebidamente dejó de trabajar como consecuencia del no llamamiento*» (art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 17 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004); art. 5 CCA Murcia/2005; art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 4 CCP de Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 12 CCP Toledo/2004; art. 9 CCP Guadalajara/2005.

¹¹¹ Art. 13 CCA Canarias/2005; art. 13 CCA Cataluña/2004; art. 5 CCA Murcia/2005; art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 4 CCP de Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 24 CCP Córdoba/2003; art. 9 CCP Guadalajara/2005; art. 17 CCEmp Verdifresch, S.L./2004. O la pérdida de la condición de fijo-discontinuo (art. 15 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004). O ambas cosas, anexo II CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004, anexo II CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998.

¹¹² Art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004, pérdida del turno que se produce, salvo que la no incorporación se deba a encontrarse el trabajador en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia y «*aquellas otras con derecho a reserva del puesto de trabajo debidamente acreditadas*». En el mismo sentido, art. 5 CCA Murcia/2005.

¹¹³ Art. 32 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004, que exige al trabajador para beneficiarse de esta medida que avise de su propósito a la empresa, con quince días de antelación a la fecha coincidente con el inicio de la anterior campaña.

normales y permanentes en la empresa¹¹⁴; o, más en línea con la definición estatutaria, como los contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa sean contratados especificando la duración del contrato que deberá cumplirse en su totalidad¹¹⁵. Dada la difícil delimitación conceptual, y práctica, que en muchas ocasiones existe entre el trabajo eventual y el propio del fijo-discontinuo¹¹⁶, algunos convenios recogen previsiones expresas acerca de cuándo estamos ante una categoría u otra o de cómo se accede de la primera a la segunda. Así, el art. 6 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004¹¹⁷ señala que «*trabajador eventual es el que se contrata para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas implique su consideración como trabajador fijo-discontinuo*».

Respecto al contrato eventual, y en el ejercicio de las posibilidades abiertas a la negociación colectiva sectorial por el art. 15.1 b) ET, los convenios colectivos agrarios suelen alterar la duración máxima de este contrato y/o el período de referencia dentro del cual puede celebrarse¹¹⁸. Asimismo, también incorporan ciertas cautelas

¹¹⁴ Art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004.

¹¹⁵ Art. 11 CCA Navarra/2003; art. 5 CCA Murcia/2005; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 12 CCP Toledo/2004; art. 12 CCP Alicante/2002; art. 15 CCEmp Verdifresch, S.L./2004.

¹¹⁶ En ocasiones, los convenios prevén expresamente la posibilidad de contratar eventuales para actividades de temporada (cfr., por ejemplo, art. 13 CCP Burgos/2005). Y, en otras, contemplan la elaboración de censos de eventuales y establecen una regulación de las condiciones y requisitos de contratación de estos trabajadores que recuerdan mucho el sistema de fijos-discontinuos (cfr. art. 16 CCP de la vid Cádiz/2004).

¹¹⁷ Idéntica previsión en el art. 16 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998 y en el art. 5 CCA Murcia/2005.

¹¹⁸ Art. 8 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004 (duración máxima de 9 meses dentro de un período de referencia de 12 meses); art. 11 CCA Cataluña/2004 (duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses); art. 13 CCA Islas Baleares/2003 (duración máxima de 12 meses en un período de referencia de 18 meses); art. 11 CCA Cantabria/2004 (duración máxima de 10 meses en un período de referencia de 15 meses); art. 18 CCA Canarias/2005 (duración máxima de nueve meses dentro de un período de referencia de 14 meses); art. 6 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas Murcia/2004 (duración máxima de 9 meses en un período de referencia de 12 meses); art. 5 CCA Murcia/2005 (duración máxima de 8 meses en un período de referencia de 12 meses, y en el sector de la ganade-

o garantías en favor de tales trabajadores, como la de reconocerles los mismos derechos que al resto de la plantilla fija o la de indicar que, de forma general, los contratos de duración determinada serán revisados por la representación de los trabajadores¹¹⁹.

Interinos son los admitidos para sustituir a trabajadores de plantilla, ausentes por motivos justificados¹²⁰. A veces, se fija un límite en el recurso a esta modalidad de contratación, prescribiéndose, por ejemplo, que no se podrán realizar estos contratos para suplir a trabajadores fijos-discontinuos mientras queden en la lista de esta categoría de personal trabajadores sin prestar servicios¹²¹.

ría una duración máxima de 12 meses en un período de referencia de 18 meses); art. 19 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004 (duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 27 CCP Zamora/2004 (duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 21 CCP Segovia/2004 (duración máxima de 9 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 22 CCP Soria/2003 (duración máxima de 9 meses dentro de un período de referencia de 12 meses); art. 11 CCP Salamanca/2003 (duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 35 CCP Huesca/2004 (duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 9 CCP Teruel/1998 (duración máxima de 4 meses dentro de un período de referencia de 12 meses); art. 9 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003 (duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 12 CCP Albacete/2005 (duración máxima de 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses); art. 12 CCP Toledo/2004 (duración máxima de 8 meses dentro de un período de referencia de 12 meses); art. 29 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005 (duración máxima de 6 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 9 CCP Guadalajara/2005 (duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses); art. 12 CCP Alicante/2002 (duración máxima de 10 meses dentro de un período de referencia de 13 meses y medio); art. 6 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005 (duración máxima de 13 meses dentro de un período de referencia de 18 meses).

¹¹⁹ Art. 19 CCA La Rioja/2004; art. 6 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004 («*el personal contratado temporalmente tendrá los mismos derechos sindicales que los trabajadores fijos*»); art. 5 CCA Murcia/2005 («*los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir copia del listado de 'comunicaciones verbales' que emiten al INEM, correspondiente a los trabajadores eventuales que contraten*»). Y, cuando aún no existía derecho legal a indemnización por extinción de contrato, la negociación colectiva del sector ya lo preveía (cfr. art. 9 CCP Teruel/1998).

¹²⁰ Art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 14 CCA Cataluña/2004; art. 6 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas; art. 16 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 6 CCP Huelva/2005; art. 11 CCP Alicante/2002; art. 18 CCP de la vid Cádiz/2004, entre otros.

¹²¹ Art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004.

Al margen de estas grandes categorías en las que se clasifica el personal de la empresa, el resto de modalidades o tipos contractuales laborales cuenta con menor recepción por parte de los convenios del sector agrario. Las referencias al **contrato para obra o servicio determinado** son mínimas y cuando aparecen suelen estar ligadas a los supuestos de prestación de servicios durante una campaña determinada, es decir, los casos de contratación del denominado personal de temporada¹²², o centradas en fijar las causas que originan su extinción¹²³. Sólo respecto al subsector de las actividades forestales esta modalidad contractual parece tener una funcionalidad mayor, dado la superior atención que le prestan los convenios correspondientes¹²⁴. Algo más presentes se encuentran, con carácter general, los **contratos formativos**, si bien de forma nada comparable a las modalidades comentadas de fijos-discontinuos y eventuales. Las previsiones en relación al contrato para la formación oscilan desde las que prohíben su utilización¹²⁵ hasta las que simplemente remiten a la legislación vigente en cuanto a las condiciones de su formalización¹²⁶ o re-

¹²² Art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 11 CCP Salamanca/2003; para el supuesto concreto de los trabajos forestales, cfr. art. 19 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2004.

¹²³ Art. 15 CCA Canarias/2005; art. 12 CCP Albacete/2005; art. 12 CCP Toledo/2004. En alguna ocasión se regula con cierto detalle el contrato para obra o servicio determinado a fin de potenciar su utilización y evitar las formas de contratación externas, particularmente las empresas de trabajo temporal (art. 12 bis CCP Alicante/2002; art. 17 CCP de la vid Cádiz/2004). Curiosamente, sólo en los convenios de empresa hemos encontrado estipulaciones destinadas a delimitar los trabajos o tareas con sustantividad propia susceptibles de ser cubiertos con este tipo de contratos (cfr. art. 9 CCEmp Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S.A./2003 y art. 6.2 CCEmp Monsanto España, S.A., División Semillas/1999).

¹²⁴ El art. 18 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004, tras reproducir parte del contenido del art. 15.1 a) ET, regula las singulares condiciones de prestación del servicio de los trabajadores que denomina como «*fijos de obra*», que podrán prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo, en un radio no superior a 50 km de la obra contratada, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término.

¹²⁵ Art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 9 CCP Ávila/2005; art. 22 CCP Badajoz/2000; art. 21 CCP Cáceres/1999.

¹²⁶ Art. 9 CCA Madrid/2004; art. 28 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004 y art. 14 CCP Guadalajara/2005, que, no obstante, sí fijan la retribución: 85% y 95% del salario base del convenio para la categoría de ayudante para el primero y segundo año del contrato, respectivamente, según el CCP Navarra/2004 y 80% y 90% del salario de la categoría contratada, el primer y segundo año, respectivamente, de acuerdo con el CCP Guadalajara/2005.

producen lo establecido en la misma, sin hacer excesivo uso de las posibilidades que el art. 11.2 ET ofrece a la negociación colectiva¹²⁷. Por lo que concierne al contrato en prácticas, su presencia en los convenios que analizamos es aun menor que la del contrato para la formación, limitándose las pocas alusiones convencionales a él a remitir a lo preceptuado por la norma estatal o fijar la duración de este contrato¹²⁸. Las menciones de los conve-

¹²⁷ Art. 11 CCA Cantabria/2004; art. 16 CCEmp Verdifresch, S.L./2004, que «*excluye como trabajos de aprendizaje los propios de peón*». Sólo el art. 20.2 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004 se acoge a las remisiones y/o regulación dispositiva que el precepto estatutario realiza respecto a la negociación colectiva para establecer que la duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años y fijar la retribución del trabajador; de igual modo, y de conformidad con las facultades que el art. 19.1 RD 488/1998, de 27 de marzo otorga a los convenios sectoriales, se establece la posibilidad de acordar hasta 3 prórrogas de 6 meses cuando la contratación tenga una duración inferior a la máxima de 3 años. En la misma línea de mayor amplitud reguladora, el art. 19 CCP de la Vid Cádiz/2004 establece que «*no podrá haber simultáneamente contratados [con contrato para la formación] en cada empresa más de un número equivalente al diez trabajadores fijos*», que el tiempo de formación teórica «*no podrá ser inferior; en ningún caso, al 20% de la jornada máxima anual*» y que la retribución durante el tiempo del contrato será equivalente «*al 80% de la fijada en el nivel profesional A*». Por su parte, el art. 40 CCP Huesca/2004 señala que la duración máxima del contrato será de 12 meses, fijando las categorías respecto de las cuales se puede celebrar este tipo de contratos, y el art. 30 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005 indica que el contrato no podrá tener una duración superior a los dos años. El art. 9 CCP Cuenca/2005 establece una duración mínima del contrato de 6 meses y una máxima de un año, fijando una retribución del 90% del salario para la categoría objeto de la formación durante los 6 primeros meses y del salario completo para los restantes 6 meses. Por su parte, el art. 9 CCP Ciudad Real/2004, tras declarar que el contrato de formación «*será obligatorio*», señala las categorías para las cuales puede celebrarse y la retribución que recibirán, 85% y 90% del salario de su categoría durante el primer y segundo año, respectivamente. Finalmente, el art. 7 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005 establece una duración mínima del contrato de 6 meses y una máxima de 3 años, indicando también la retribución a recibir por el trabajador: el SMI, el SMI más un 15%, y el SMI más un 25%, el primer, segundo y tercer año de contrato, respectivamente. Más original en su contenido resulta el art. 21 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004, al establecer que el número de contratos de formación por empresa no podrá superar el 20% de la plantilla, siendo los puestos de alta dirección y el personal administrativo los susceptibles de ser objeto de este tipo de contrato.

¹²⁸ Art. 16 CCA Cataluña/2004, que básicamente recoge lo dispuesto en el art. 11.1 ET salvo en lo concerniente a la duración del contrato (entre 6 y 18 meses) y la fijación del período máximo en que el trabajador puede estar contratado en prácticas (18 meses, sin añadir el artículo convencional, como sí hace el art. 11.1 c) ET, que deba ser en virtud de la misma titulación); art. 11 CCA Cantabria/2004, que remite a la legislación vigente. Más detallado resulta, como también sucede respecto al contrato para la formación, el art. 20.1 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004, que *ex arts.* 11.1

nios del sector a otros tipos de contratos son meramente testimoniales¹²⁹.

1.2.3. *Fomento de la estabilidad en el empleo y preferencias en la contratación*

El frecuente recurso a las modalidades de contratación temporal en el sector agrario, fundamentalmente al contrato eventual, con la consiguiente inestabilidad en el empleo que ello ocasiona, propicia que los convenios colectivos del sector, en consonancia con lo dispuesto en el art. 15.7 ET, establezcan criterios objetivos y compromisos de conversión de contratos de duración determinada en indefinidos¹³⁰. Lo usual es prever el pase de trabajadores eventuales a fijos-discontinuos cuando se den determinadas circunstancias

ET y 19.1 RD 488/1998, de 27 de marzo, señala que la duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, si bien, en caso de que el contrato se concertara por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta 3 prórrogas de duración no inferior a la mínima del contrato. El precepto también fija la retribución correspondiente al trabajo en prácticas (60% y 75% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer y segundo año, respectivamente). En la misma línea, el art. 39 CCP Huesca/2004 establece una duración para el contrato en prácticas de entre 6 y 18 meses, una retribución del 90% de lo correspondiente a un trabajador de la misma categoría, un período de 18 meses como tiempo máximo en el que el trabajador puede estar contratado en prácticas y las categorías a las que se puede aplicar este tipo de contratos. El art. 9 CCP Ciudad Real/2004 indica que la duración del contrato será como mínimo de un año; el art. 8 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005 fija la retribución de esta modalidad, estableciendo que será el SMI el primer año y el 75% del salario correspondiente a un trabajador de la misma categoría, el segundo año y el art. 19 CCP de la Vid Cádiz/2004 establece las categorías respecto de las cuales se puede utilizar este contrato y la retribución que le corresponde. Finalmente, el art. 16 CCEmp Verdifresch, S.L./2004, indica que la retribución para este tipo de contrato será el 60% y el 70% del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

¹²⁹ El art. 28 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004 alude al contrato a tiempo parcial indicando que «no podrán realizarse contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales». Este precepto también contempla los supuestos de jubilación parcial anticipada y contratos de relevo. También contiene previsiones en relación al contrato a tiempo parcial el art. 18 CCEmp Verdifresch, S.L./2004, que, de conformidad con el art. 12.5 ET, amplía el número de horas complementarias de un 15% a un 25% de las horas ordinarias.

¹³⁰ Salvo error u omisión, sólo hemos encontrado un convenio colectivo que recoge la obligación empresarial de contar con un determinado porcentaje de trabajadores fijos en su plantilla (cfr. art. 20 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004)

de continuidad en los servicios¹³¹ –y más excepcionalmente, y en atención a la clasificación del personal que realice el convenio, de eventuales a fijos¹³², o, incluso, de fijos-discontinuos o fijos¹³³–. Así, a título ejemplificativo¹³⁴, el art. 17 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004 y el art. 12 CCA Cantabria/2004 establecen que los trabajadores eventuales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de treinta días de trabajo como mínimo¹³⁵. En alguna otra ocasión, la transformación

¹³¹ Sólo muy excepcionalmente la negociación colectiva del sector recurre al contrato para fomento de la contratación indefinida de la DA 1ª Ley 12/2001, de 9 de julio, en su variante de previo contrato temporal convertido en contrato de fomento de la contratación indefinida (Cfr. art. 21 CCP Segovia/2004, art. 12 CCP Toledo/2004, art. 34 CCP Cuenca/2005, art. 6.3 CCEmp Monsanto España, S.A., División Semillas/1999 y art. 9 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005, que además, prevén –menos el último– una ampliación del plazo de celebración del contrato temporal susceptible de conversión).

¹³² El art. 10 CCP Cádiz/2004 establece que «*el eventual que trabaje en la misma empresa más de once meses ininterrumpidos adquiere la condición de fijo de plantilla*»; o con interrupciones inferiores a 15 días, añade el art. 11 CCP Sevilla/2004. El art. 6 CCP Huelva/2005 indica que los trabajadores eventuales y temporeros adquirirán la condición de fijos «*una vez transcurridos once meses de trabajo ininterrumpidos en la empresa*». Según el art. 12 CCP Burgos/2005, «*los trabajadores temporales que en el plazo de dos años hayan permanecido en alta en la empresa por un plazo de 18 meses adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa*». De acuerdo con el art. 7 CCP Jaén/2002, adquirirán la condición de fijos los trabajadores temporeros y eventuales una vez transcurridos seis meses de trabajo ininterrumpidos en la empresa; «*o con interrupciones inferiores a 15 días consecutivos*», añade el art. 8 CCP Cuenca/2005. Según el art. 15 CCP Barcelona 1994/1995 y el art. 7 CCP para Viticultura Cádiz/2003, «*transcurrido un año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a 15 días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo*». De acuerdo con el art. 7 CCP Ciudad Real/2004, los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijos «*a partir de 7 meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupciones inferiores a 15 días consecutivos*». Y, según el art. 16 CCP de la Vid Cádiz/2004, «*todos los trabajadores eventuales que superen el límite de 240 días naturales de trabajo dentro de un período de doce meses, quedarán incorporados a la empresa en calidad de trabajadores fijos*».

¹³³ Art. 10 CCP Alicante/2002, según el cual los trabajadores fijos-discontinuos accederán a la condición de fijos si durante dos campañas consecutivas o cuatro alternas igualaran o superaran el límite de las 1800 horas en jornada ordinaria.

¹³⁴ Una amplia y detallada relación de los supuestos y condiciones que determinan la conversión de trabajadores eventuales en fijos-discontinuos puede verse en el art. 7 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas Murcia/2004.

¹³⁵ Art. 9 CCP Guadalajara/2005; art. 36 CCA para Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004: 30 días como mínimo en cítricos o 20 en fru-

de eventual en fijo-discontinuo deriva de la concurrencia de alguna de las causas que el convenio configura como determinantes de la celebración de un contrato eventual en fraude de ley¹³⁶. Más excepcionalmente, a la regla de la conversión se añade la obligación de la empresa de contar con un determinado porcentaje de trabajadores fijos por aranzadas¹³⁷ o de fijos-discontinuos del total de trabajadores de la plantilla¹³⁸.

En la misma línea, se amplía el círculo de trabajadores inclui-

tas y hortalizas; art. 5 CCA Murcia/2005: haber trabajado 450 días en la empresa, haber prestado servicios para la empresa durante 300 días en un período de 36 meses; art. 7 CCP para la Actividad de recolección del espárrago Jaén/2004: dos campañas de recogida de espárrago en la misma finca o empresa; art. 15 CCP Alicante/2005: dos campañas seguidas por un plazo mínimo de 40 días por campaña o cuando el trabajador hubiera prestado servicios en una campaña con la asiduidad de los fijos-discontinuos de la empresa de menor antigüedad; art. 10 CCP Teruel/1998: dos veces en el plazo de dos años o tres alternos en el plazo de cinco años; art. 13 CCP Toledo/2004: tres campañas de 30 días de trabajo como mínimo; art. 6 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: al inicio efectivo de la cuarta temporada siempre que de forma consecutiva se haya trabajado un mínimo de 120 días por año natural; este precepto contempla también el paso de trabajadores con contrato para obra o servicio determinado a trabajadores fijos-discontinuos; art. 11 CCEmp Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: trabajador contratado por campaña cuya duración sea inferior a 6 meses y realice 180 peonadas continuadas, durante 3 años consecutivos.

¹³⁶ El art. 6 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas Murcia/2004 determina que los contratos eventuales serán considerados en fraude de ley, además de por las causas establecidas legalmente, por la inobservancia de alguno de los siguientes requisitos: –que hayan sido llamados todos los trabajadores fijos-discontinuos de la categoría y especialidad y que la contratación coincida con las causas previstas en la ley; –cuando se suspenda el contrato y no se haya notificado al comité de empresa y al trabajador afectado, de forma anticipada con la motivación de las causas de suspensión; –cuando se efectúe un contrato eventual de larga duración, a sabiendas de que no existirá actividad en la empresa; –si no se entrega copia del contrato o listado de comunicaciones verbales al Comité de empresa, en los quince días siguientes a la formalización del mismo; –cuando el contrato de trabajo ya estuviera suspendido por alguna de las causas previstas legalmente; –cuando exista actividad regulada en la empresa y ésta desvíe la producción a otras empresas ajenas con el ánimo de paralizar voluntariamente y de mala fe la actividad; –cuando la suspensión de los contratos vulnere la preferencia de los eventuales de tal condición sobre los no preferentes. Cuando se acredite cualquiera de estas causas, los contratos eventuales se transformarán en fijos-discontinuos. Hay que reseñar que este convenio recoge ciertas causas de suspensión del contrato –*ex* art. 45 a) y b) ET–, ligadas a la imposibilidad de la prestación de servicios durante alguno o varios días por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes (problemas climatológicos o fitosanitarios que afecten a la producción).

¹³⁷ Art. 16 CCP para Viticultura Cádiz/2003, una plantilla mínima de 1 obrero fijo por cada 21 aranzadas de viña.

¹³⁸ Art. 5 CCA Murcia/2005 que fija un 20%.

bles en la categoría de fijos-discontinuo asignando tal carácter a quienes, sin haber formalizado un contrato de tal naturaleza, hubieran trabajado por primera vez en la campaña inmediatamente anterior y vuelvan a ser llamados al inicio o durante la siguiente campaña¹³⁹; o a aquellos que hubieran prestado servicios para la misma empresa durante dos años seguidos o tres alternativos, con un promedio de setenta y cinco días al año sin interrupción, o con interrupciones por causas no imputables al trabajador¹⁴⁰; o a quienes hayan sido contratados de forma eventual para realizar dos veces actividades cíclicas en el plazo de cinco años¹⁴¹; o al trabajador que haya sido contratado por el mismo empresario para realizar 4 actividades (sean ciclos o campañas) de una duración mínima ininterrumpida de 28 días en el plazo de 2 años¹⁴²; o a los trabajadores que sean llamados para trabajar tres temporadas seguidas por el mismo empresario, por una duración mínima ininterrumpida de 60 días o dos meses de trabajo¹⁴³; o a quienes presten sus servicios durante una campaña con la asiduidad de la media correspondiente a la tercera parte de los trabajadores fijos-discontinuos de la empresa de menor antigüedad¹⁴⁴, o a los trabajadores que hayan participado en dos campañas de alto riesgo con, al menos, el 80% de los días de cada una de ellas¹⁴⁵.

Unido a las reglas de conversión de eventuales en fijos-discontinuos y de acceso a esta última condición por la repetición sucesi-

¹³⁹ Art. 7 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004.

¹⁴⁰ Art. 7 CCA Madrid/2004; con un promedio de 135 días (art. 24 CCP Córdoba/2003); o, los que realicen al menos 3 temporadas consecutivas en una misma empresa (art. 11.4 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005); o 3 temporadas seguidas por una duración mínima ininterrumpida de sesenta días o dos meses de trabajo (art. 21 CCP Cáceres/1999).

¹⁴¹ Art. 11 CCA Navarra/2003.

¹⁴² Art. 13 CCA Cataluña/2004; o durante tres campañas consecutivas o cuatro alternas en un período de seis años (art. 37 CCP Huesca/2004); o que habiendo sido contratados dos campañas consecutivas sean contratados en la siguiente y que durante cada una de las anteriores campañas haya realizado el 40% de la media de las jornadas art. 10 CCP Alicante/2002s efectivamente trabajadas por el colectivo de fijos-discontinuos y eventuales (art. 10 CCP Alicante/2002).

¹⁴³ Art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 14 CCP León/2005; art. 9 CCP Ávila/2005; art. 22 CCP Badajoz/2000.

¹⁴⁴ «y siempre que en dicha campaña hubiere trabajado efectivamente durante un mínimo de 60 días» (art. 36 CCA para Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004).

¹⁴⁵ Art. 16 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004.

va de servicios, los convenios del sector agrario incorporan ciertos principios de preferencia en el empleo, que, si bien no permiten alcanzar la estabilidad de forma inmediata, sí representan un notable empuje hacia ella. Los parámetros de medición de la mencionada preferencia suelen ser el de la previa prestación de servicios en temporadas anteriores y el geográfico o local. De esta forma se observan estipulaciones como las que señalan que los trabajadores de temporada que hubieran servido a un mismo patrono un mínimo de dos temporadas en dos años tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, a juicio del empleador, para ocupar puestos de trabajo fijo¹⁴⁶; o que los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual¹⁴⁷; o que los trabajadores eventuales que hayan realizado como mínimo dos campañas anuales consecutivas tendrán preferencia para ser contratados en la siguiente sobre otros eventuales¹⁴⁸; o que las vacantes que se produzcan en la empresa serán cubierta de forma preferente por el personal de ésta, «*siempre que cumpla los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones propias de la categoría a la que opta y supere el período de prueba*»¹⁴⁹; o que los trabajadores que no re-

¹⁴⁶ Art. 15 CCA Islas Baleares/2003; «*o durante un promedio de más de sesenta días al año*» (art. 14 CCP Almería/2004; art. 6 CCP Huelva/2005; art. 13 CCP Barcelona 1994/1995; art. 8 CCP para Viticultura Cádiz/2003).

¹⁴⁷ Art. 13 CCA Islas Baleares/2003; art. 13 CCA Canarias/2005; art. 11 CCA Cantabria/2004; art. 12 CCP Toledo/2004; art. 9 CCP Ciudad Real/2004; art. 21 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004; art. 17 CCEmp Verdifresch, S.L./2004; y preferencia en el puesto de trabajo sobre los eventuales (art. 12 CCP Albacete/2005 y art. 9 CCP Guadalajara/2005).

¹⁴⁸ Art. 6 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 13 CCA Canarias/2005 que fija tal preferencia respecto a los eventuales con una antigüedad de una zafra o campaña, si bien la condiciona a que «*a juicio de la empresa*» hayan adquirido la experiencia adecuada al puesto; art. 12 CCP Alicante/2002, según el cual el 80% de los trabajadores en su primer contrato eventual tendrán derecho preferente para su contratación en la siguiente campaña, y los eventuales contratados por segunda vez consecutiva tendrán preferencia para su contratación al año siguiente en las sucesivas campañas; art. 15 CCEmp Verdifresch, S.L./2004, que otorga preferencia en la contratación eventual a aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados temporalmente en períodos anteriores, siempre que cumplan los requisitos de aptitud e idoneidad para el puesto de trabajo a cubrir.

¹⁴⁹ Art. 10 CCA Cantabria/2004; art. 18 CCP para Viticultura Cádiz/2003, según el cual las vacantes de fijos en la empresa serán cubiertas con los trabajadores temporeros o, en su defecto, con eventuales.

únan los requisitos para adquirir la condición de fijos-discontinuos «*tendrán preferencia para ser contratados nuevamente sin pérdida de su carácter eventual*»¹⁵⁰; o que si la empresa tuviese necesidad de aumentar su plantilla de personal fijo habrá de tomarlo de su personal fijo-discontinuo, por orden de antigüedad, y cuando se trate de fijo-discontinuo, de los eventuales¹⁵¹; o que el trabajador que durante una zafra hubiese prestado servicios en una empresa tiene derecho sobre cualquier otro con menor antigüedad que él para trabajar al servicio de dicha empresa¹⁵²; o, en fin, que la contratación se hará preferentemente entre los trabajadores agrícolas que estén parados en la localidad en cuyo término se realicen las tareas agrícolas¹⁵³. En alguna ocasión¹⁵⁴ el carácter preferente en la contratación se alcanza mediante la prohibición a la empresa de realizar contrataciones o subcontrataciones si no están trabajando y completando la jornada de trabajo todos los trabajadores de la empresa (fijos, fijos-discontinuos o eventuales), o a través del establecimiento de estipulaciones como la de indicar que los trabajadores contratados directamente por la empresa tendrán siempre preferencia a ser llamados al trabajo antes que otros trabajadores que la empresa pueda utilizar vía ETT. En el más específico subsector de las actividades forestales, la «*decidida voluntad*» de los negociadores «*por la estabilidad y calidad del trabajo*» en el sector se busca por medio de mecanismos diversos de promoción interna que favorezcan el acceso a las vacantes de personal fijo a los trabajadores temporalmente contratados por la empresa¹⁵⁵.

¹⁵⁰ Art. 17 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004; art. 12 CCA Cantabria/2004; 36 CCA para Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004; art. 9 CCP Guadalajara/2005.

¹⁵¹ Art. 10 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; art. 29 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005.

¹⁵² Art. 7 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004, «*salvo que hubiera sido despedido disciplinariamente*».

¹⁵³ Art. 21 CCA Extremadura/2004; art. 9 CCP Ávila/2005; art. 22 CCP Badajoz/2000; art. 21 CCP Cáceres/1999.

¹⁵⁴ Cfr. art. 5 CCA Murcia/2005.

¹⁵⁵ Cfr. Arts. 14 y 16 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; arts. 12 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004 («*las empresas procurarán cubrir las vacantes que pudieran ocasionarse en campaña baja con personal que hubiera participado en campaña alta*»).

2. POLÍTICA DE EMPLEO (PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y ETT)

2.1. Formación profesional*

El contenido de la negociación colectiva en esta importante materia tiene que ponerse en estrecha relación con los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua, firmados por las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, en el marco del diálogo social como vía para mejorar los niveles de competitividad y empleo. De esta forma, se ha suscrito el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario (BOE 23/7/2001), en desarrollo del III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua (BOE 15/2/2001)¹⁵⁶. El Acuerdo para el sector Agrario fue alcanzado por las organizaciones empresariales ASAJA, UPA y COAG y por CC.OO y UGT por parte de los trabajadores, teniendo la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 del ET, por lo que tendrá el mismo tratamiento que los convenios colectivos. Además, el Acuerdo será de aplicación directa en los ámbitos territorial y funcional que lo delimitan, por lo que no necesita ser insertado su contenido en los distintos convenios colectivos del sector, estando dotado de eficacia personal general, por lo que quedan sujetos a su clausulado tanto la totalidad de las organizaciones sindicales, como las organizaciones profesionales agrarias, las asociaciones profesionales y las empresas incluidas en su ámbito funcional que soliciten planes y proyectos de formación continua.

El acuerdo tiene un ámbito de aplicación geográfico que se extiende a todo el territorio nacional, su ámbito funcional a los sectores agrario, forestal y pecuario entendidos en un sentido amplio¹⁵⁷

* Apartado realizado por el profesor JAIME CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ.

¹⁵⁶ Los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, que constituyen una amplia mayoría de los trabajadores del sector agrario, pueden acceder a las iniciativas de formación contempladas en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, mediante el establecimiento de contratos programas u otras fórmulas en los términos que se fijan en la Comisión Tripartita, según dispone el punto quinto del Acuerdo.

¹⁵⁷ El artículo 4 del acuerdo, pormenoriza lo que entiende por producción agraria; producción ganadera, en la que incluye la acuicultura, piscicultura y cultivos marinos; las actividades y servicios relacionados con la agricultura y ganadería, incluida la plantación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes; la caza y captura de animales y repoblación cinegética, incluidas las actividades y servicios relacionadas con las mismas; la silvicultura, explotación forestal, servicios de prevención de incendios,

mientras que su ámbito personal incluye a los trabajadores ocupados y a los afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, de cualquier tipo, los trabajadores desempleados, los que estén sometidos a suspensión de contrato por regulación de empleo y los trabajadores autónomos del sector, en los términos que recojan las convocatorias de ayudas. En el supuesto de concurrencia de convenios, de acuerdo con lo que dispone el artículo 83.2 del ET en relación con el artículo 84 del mismo texto legal, se resolverá reconociendo al Acuerdo preferencia aplicativa durante toda su vigencia, por lo que no resultarán aplicables los acuerdos adoptados en la negociación de ámbito territorial menor que contradigan el contenido del Acuerdo, o se separen de algún modo de él, según establece el artículo 6 del mismo. Por su parte, la disposición final del acuerdo considera como supletorios tanto el III Acuerdo Nacional de Formación Continua como las decisiones de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

El contenido del Acuerdo contiene medidas tanto organizativas y procedimentales, dedicadas a los Órganos de gestión, Comisión Paritaria Sectorial (artículo 13), y a los requisitos y tramitación de los planes de formación (artículos 9 a 11), como aquellas dirigidas propiamente a la formación, como la enunciación de las iniciativas de formación (artículos 8 y 12). Los tipos de iniciativa de formación son: los planes de formación de empresa¹⁵⁸, los planes de formación agrupados sectoriales¹⁵⁹, las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación¹⁶⁰ y los permisos individuales de formación.

gestión medio ambiental; alquiler de maquinaria y equipo agrario; captación y distribución de aguas para riegos, comprendidas aquellas comunidades de regantes que dependan de colectivos de agricultores y actividades y servicios de las organizaciones empresariales y sindicales del sector.

¹⁵⁸ Son aquellos planes específicos desarrollados por empresas que ocupen a 100 o más trabajadores, o por los grupos de empresas que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. El Acuerdo entiende por grupo de empresas aquellos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

¹⁵⁹ Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua en el sector, que agrupen en su conjunto al número mínimo y máximo que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria, pudiendo solicitar estos planes: las empresas de sector; las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector; las fundaciones bipartitas del sector que tengan como fin la formación; las cooperativas y/o sociedades laborales del sector con notable implantación.

¹⁶⁰ Son aquellas que pretendan la realización de estudios de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y/o metodología aplicables a la formación continua en el sector.

Los permisos individuales de formación son aquellos dirigidos a trabajadores asalariados que pretendan el desarrollo o adaptación de sus cualificaciones técnico-profesionales o su formación personal, cuando dichas formaciones estén reconocidas en un título oficial. En el Acuerdo se establece un régimen para estos permisos basado en los siguientes puntos: las acciones formativas para las que pueden solicitarse permisos de formación no pueden estar incluidas en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado, quedando excluidas las acciones no presenciales, aunque se admite la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia; se requiere un año de antigüedad en la empresa, así como autorización de ella según el procedimiento establecido; obtenida la autorización el trabajador presentará la solicitud a la Fundación Tripartita, en el caso de que se deniegue la solicitud del permiso, el trabajador podrá utilizar la autorización de la empresa para el disfrute del permiso individual de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al citado permiso. El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de doscientas horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar, percibiéndose durante su disfrute una cantidad igual a su salario¹⁶¹, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente, cantidades que serán financiadas por la Fundación Tripartita. La utilización del permiso de formación para fines distintos de los señalados se considerará como infracción al deber laboral de la buena fe.

Los distintos convenios colectivos se enfrentan al problema de la formación profesional con declaraciones sobre su trascendencia para el sector, aunque con escasas medidas propias además de las estudiadas del Acuerdo Estatal para el Sector Agrario, de aplicación directa en su ámbito funcional personal y territorial como hemos visto, aunque en numerosas ocasiones los convenios acuerdan su adhesión expresa al mismo¹⁶². En efecto, tras hacer consideraciones

¹⁶¹ Constituido por salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente convenio colectivo.

¹⁶² CCA Navarra/2003, CCA cosecheros de tomate, lechuga, etc. Murcia/2003, CCA Canarias/2005, CCP cultivo del tomate Las Palmas/2003. En ocasiones no aparece claramente expresado si la adhesión es al Sectorial Agrario o al Tripartito de Formación Continua general, como en el CCP viticultura Cádiz/2002, CCA Madrid/2000 y 2003, CCP Albacete/2005, CCP Guadalajara/2005, CCA Madrid/2003; mientras que en otras se hace mención al Tripartito, como CCA Cataluña 2001, CCP Almería /2002, CCA Baleares/2003, CCP Córdoba/2003; o a algún acuerdo anterior no vigente, como CCA empresas cinegéticas de Asturias/2002 y CCP Granada/2003.

sobre la importancia de la escasa formación agraria¹⁶³, la importancia de la cualificación profesional de los trabajadores o de la formación permanente¹⁶⁴, la medida más extendida, en ocasiones la única, es constituir una Comisión Paritaria de Formación¹⁶⁵, en ocasiones atribuyéndole dicha competencia a la Comisión Paritaria del Convenio¹⁶⁶.

Las funciones de las Comisiones Paritarias consisten, fundamentalmente, en el estudio y análisis de la problemática de la formación en el sector, así como la sensibilización del sector para eliminar obstáculos y la implantación de cursos de formación continua¹⁶⁷, para trabajadores en activo¹⁶⁸ o también parados¹⁶⁹, con la ayuda de la Fundación Tripartita¹⁷⁰, Inem¹⁷¹, Ministerio de Agricultura¹⁷² y/o Consejerías de las Comunidades Autónomas¹⁷³, para mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores y mejorar la competitividad de las empresas y el uso de nuevas tecnología¹⁷⁴, también mediante la creación de itinerarios curriculares¹⁷⁵. En ocasiones también se quiere potenciar centros de formación existentes¹⁷⁶, al igual que se explicita que los inmigrantes quedarán integrados en los programas de formación continua que

¹⁶³ CCP Huelva/2003 y 2005,

¹⁶⁴ CCP Córdoba/2000, CCP Almería/2002 y 2004, CCP Sevilla/2004, Prevención y extinción de incendios forestales Madrid/2004, CCA Cantabria/2004, CCA Castilla y León/2004, CCA Murcia/2004, CCP Castellón/2005, CCP Málaga/2005, Pozos de riego agrícola Castellón /2005.

¹⁶⁵ CCA servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001, CCA Cataluña/2001, CCA Extremadura/2001, CCP cultivo del tomate Las Palmas/2003, , CCA Cantabria/2004, CCP Sevilla/2004, CCP Zamora/2004, CCP producción de plantas vivas Jaén/2004, CCA Canarias/2005, CCP Málaga/2005, CCP Huelva/2005, CCP Guadalajara/2005, CCP Albacete/2005.

¹⁶⁶ CCA Murcia/2004, CCP Almería/2002,

¹⁶⁷ CCA Murcia/2004,

¹⁶⁸ CCA Madrid/2003.

¹⁶⁹ CCP cultivo del tomate Las Palmas/2003, CCA Canarias/2005.

¹⁷⁰ CCP Córdoba/2003, CCP Zamora/2004.

¹⁷¹ CCP Córdoba/2000, CCP Granada/2003.

¹⁷² CCA cosecheros y productores de frutas Murcia/2001,

¹⁷³ CCP Córdoba/2000, CCA Extremadura/2001 en el que se solicita que la formación sea impartida por las organizaciones sindicales y organizaciones profesionales agrarias representadas en las distintas Comisiones Paritarias, CCP Almería/2002 y 2004, CCP Huelva/2005.

¹⁷⁴ CCA Cataluña/2001, CCP Guadalajara/2002, CCP Albacete/2003, CCP Sevilla/2004.

¹⁷⁵ CCP Sevilla/2004, CCP Málaga/2005.

¹⁷⁶ CCP Sevilla/2004, CCP producción de plantas vivas Jaén/2004.

se lleven a efecto. Otro de los objetivos que se quiere conseguir con la formación profesional es la homologación de las cualificaciones de los trabajadores por las autoridades competentes para que puedan obtener el correspondiente título oficial¹⁷⁷, incluso con la creación de carnés profesionales para facilitar la incorporación de los trabajadores a las empresas «y la eliminación del intrusismo»¹⁷⁸. En algunos convenios colectivos se recoge expresamente que la asistencia a los distintos cursos de formación será obligatoria¹⁷⁹ o que se realizarán dichos cursos dentro de la jornada laboral¹⁸⁰. Por último, en relación con los permisos individuales de formación anteriormente examinados en el Acuerdo de Formación Continua, se ha dispuesto que se establecerán porcentajes de afectación de las plantillas que determine el número mínimo de trabajadores, categorías y grupos profesionales que podrán disfrutar simultáneamente de di-

¹⁷⁷ CCP Córdoba/2000, artículo 23, en que se insta al Inem para que realice pruebas de cualificación profesional a los podadores de cítricos, melocotoneros y otros frutales, para obtener el correspondiente título, comprometiéndose los empresarios para ello a colaborar en su finca o explotación con el contratado a su servicio que pueda hacer las veces de formador, con la autorización de la Comisión Paritaria; CCP Granada/2003, artículo 33, en el que se insta al INEM y a la Junta de Andalucía, para que realicen pruebas de cualificación profesional que permitan a los trabajadores asalariados obtener la correspondiente certificación profesional con el consiguiente reconocimiento de especialización profesional; CCP Sevilla/2004, en el que se insta a los organismos correspondientes la homologación de los certificados de profesionalidad, acompañados de manera complementaria con la experiencia laboral, reconociéndose asimismo dicha certificación por los empresarios en orden a la categoría profesional; CCP Castellón/2005, artículo 25, en el que se insta a los organismos competentes para que se realicen pruebas a podadores de cítricos y otros frutales, para obtener el título oficial de podador e injertador titulado y a la Conselleria de Sanitat, para que convoque los cursos homologados necesarios para que se pueda obtener el título oficial de manipulador de productos fitosanitarios. CCP Huelva/2005, en el que se solicita a la Administración Pública, tanto Central como Autónoma, pruebas de cualificación en sus Centros de Formación y Granjas de Experimentación Agraria.

¹⁷⁸ CCP producción de plantas vivas Jaén/2004.

¹⁷⁹ CCA prevención y extinción de incendios forestales Madrid/2000, CCA Castilla y León/2004 que equipara la ausencia injustificada a los cursos de formación a las faltas de asistencia al trabajo a efectos sancionadores, CCA cosecheros y productores de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004, que dispone en su artículo 33 que los cursos que legalmente sean obligatorios y en las condiciones que establezca la normativa serán de obligatoria realización por parte de los trabajadores designados.

¹⁸⁰ CCA prevención y extinción de incendios forestales Madrid/2000 y 2004 si no se puede realizar se compensará a los trabajadores con una hora de libranza por cada hora de curso, CCE La Almoraima/2004,

cho permiso, garantizándose estos permisos a los trabajadores no cualificados, «sin perjuicio de estudios de más nivel»¹⁸¹.

2.2. Sucesión de empresas, sucesión de contratas, cesión de trabajadores y ETT*

Los denominados fenómenos de triangularidad en las relaciones laborales, entendidos en sentido amplio e incluyendo en ellos la sucesión de empresas, son tratados con bastante parquedad por los convenios colectivos que estudiamos. De las diversas materias subsumibles en este apartado, la temática de las Empresas Temporales y la delimitación de los supuestos admitidos de recurso al contrato de puesta a disposición constituyen el principal foco de atención. Así, se suele limitar el campo de actuación de las ETTs –cuando no se proscribe totalmente su utilización¹⁸²– en mayor medida que lo hace la norma estatal, reduciendo prácticamente su uso a los casos en los que procedería la contratación directa bajo la modalidad de interinidad. De esta forma, encontramos preceptos como el art. 34 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004, a tenor del cual las empresas incluidas en su ámbito de aplicación «*solamente podrán contratar los servicios de las ETTs para sustituir a los trabajadores en situación de incapacidad temporal y por licencias retribuidas*», o el art. 15 CCP Toledo/2004 que circunscribe la utilización de los contratos de puesta a disposición a la cobertura de «*actividades ocasionales tales como: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances*». En otras ocasiones, el carácter extraordinario del recurso a las ETTs se define justamente en atención a la excepcionalidad de la situación que habilita la utilización de aquéllas, bien porque dichas situaciones se restringen a los supuestos en los que se pusiera en peligro la recolección del producto «*ante la imposibilidad de realizar otra modalidad contractual debidamente acreditada por los Servicios Públicos de Empleo*»¹⁸³, o

* Apartado realizado por la profesora PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO.

¹⁸¹ CCA Manipulado y envasado de frutas frescas y hortaliza Murcia/2004.

¹⁸² Es el caso del CCP para Empaquetado de plátanos, Las Palmas/2005, cuyo art. 28 establece que «*las partes acuerdan la no utilización de personal mediante contratación por empresas de trabajo temporal*».

¹⁸³ Art. 41 CCP Huesca/2004. Según el art. 11 CCEmp Mediterráneo Obra Agrícola/2005, a las ETTs «*sólo se recurrirá para casos muy específicos y justificados*».

se refieren a «servicios que no sean propios de la actividad agraria y que por lo tanto sean excepcionales y de difícil reproducción en el tiempo»¹⁸⁴, o sólo acontecen tras garantizar la preferencia en el empleo de los trabajadores contratados directamente por la empresa¹⁸⁵. Sólo en un supuesto se conecta la negativa a la admisión de la prestación de servicios de trabajadores cedidos a las propias características y formación de éstos y no a la actividad o necesidad temporal de mano de obra que se pretende cubrir. Se trata de un caso en el que más que prohibir o limitar los supuestos en los que se puede acudir a una ETT lo que se procura es garantizar que los trabajadores puestos a disposición posean la cualificación profesional y la formación en materia de prevención de riesgos laborales precisa para el puesto de trabajo que van a desempeñar. A tales efectos se dispone que «las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio no admitirán a prestar servicios en sus centros de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir»¹⁸⁶. Acreditación que se realizará a través del correspondiente documento en el que figurará la identificación del curso formativo recibido, la Institución que lo impartió y el número de horas invertidas en la acción formativa.

En conexión con la definición de los límites a la utilización de los trabajadores en misión se encuentran aquellas previsiones convencionales que tratan de garantizar los derechos y condiciones laborales de los quienes son objeto de cesión. Así, se procura fomentar su estabilidad en el empleo mediante su conversión en trabajadores fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado en ella tres campañas consecutivas¹⁸⁷, se establece expresamente la aplicación del convenio colectivo de la empresa usuaria

¹⁸⁴ Art. 41 CCP Huesca/2004; art. 12 CCP Teruel/1998; art. 12 CCP Zaragoza/2004.

¹⁸⁵ Art. 5 CCA Murcia/2005. Preferencia que en el art. 19 CCEmp Verdifresch, S.L./2004 se traduce en el establecimiento de límites a la realización de contratos de puesta a disposición en función del total de la plantilla de la empresa. Así, el porcentaje de la plantilla contratada a través de ETT no puede superar el 25% de la plantilla total de la empresa para los dos primeros años de vigencia del convenio, y el 20% a partir del tercer año de vigencia.

¹⁸⁶ Art. 20 CCP XXII Convenio Colectivo de la Vid Cádiz/2004.

¹⁸⁷ «y aunque lo fueran a través de diferentes empresas de trabajo temporal» (art. 36.3 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004; art. 17.5 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004).

«en todas y cada una de sus cláusulas»¹⁸⁸, o, al menos, en lo que a la retribución concierne¹⁸⁹, se indica los trabajadores cedidos realizarán su trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores propios de la empresa usuaria¹⁹⁰, o se incrementan las competencias de los representantes unitarios otorgándoles el derecho a ser informados de los supuestos de contratación a través de ETTs¹⁹¹, a obtener los contratos de puesta a disposición celebrados¹⁹² o los propios contratos laborales de los trabajadores cedidos «a fin de que aquéllos/as puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral»¹⁹³.

En este marco general de escaso tratamiento por los convenios que analizamos de la problemática del suministro de mano de obra adquieren especial significado e importancia algunas cláusulas convencionales tendentes a evitar que las cautelas y prevenciones de la norma estatal hacia fenómenos interpositorios al margen de las ETTs sean obviadas en la práctica a través del recurso a pseudocontratos de obras y servicios¹⁹⁴. Si bien son preceptos que desde el punto de vista material o sustantivo puede que no añadan mucho a lo ya

¹⁸⁸ Art. 18CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004. En similar sentido, DA 2ª CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003.

¹⁸⁹ Art. 12 CCP Termal /1998; art. 34 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004. Especialmente llamativo sobre este particular es el CCP XXII Convenio Colectivo de la Vid Cádiz/2004, cuyo art. 20 dispone que «Las empresas exigirán de las Empresas de Trabajo Temporal con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquéllas de acuerdo con lo previsto en el presente convenio (salario base, plus convenio y demás complementos y condiciones económicas aquí pactadas)»:

¹⁹⁰ Art. 19 CCEmp Verdifresch, S.L./2004.

¹⁹¹ Art. 11 CCEmp Mediterráneo Obra Agrícola/2005.

¹⁹² Véase, art. 13 CCP Zaragoza/2004; art. 12 CCP Teruel/1998; art. 43 CCP Huesca/2004; art. 36.3 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004.

¹⁹³ Art. 15 CCP Toledo/2004.

¹⁹⁴ Salvo error u omisión, sólo el art. 5 CCA Murcia/2005 contiene estipulaciones expresas y limitativas del recurso a la subcontratación. Así, el precepto prohíbe a la empresa subcontratar mientras no estén trabajando y completando la jornada de trabajo todos los trabajadores de la empresa.

previsto y sancionado por el art. 43 ET, no obstante, tienen el valor profiláctico de evidenciar el compromiso de las partes de no acudir a figuras o empresas que puedan propiciar la realización de la conducta prohibida. A esta finalidad parecen obedecer artículos como el 42 CCP Huesca/2004 que, bajo el título de «Empresas de servicios», establece «no se podrán contratar labores agrícolas a empresas de servicios cuya única aportación a la empresa contratante sea la mano de obra, y la dirección, maquinaria y utillaje empleado por los trabajadores sea de la empresa contratante»¹⁹⁵. Algo más confuso resulta el art. 21 CCA Madrid/2004 que, con el rótulo «Cesión de trabajadores», prohíbe «que los trabajadores realicen cualquier trabajo para terceros durante el período de vacaciones». Si prescindimos de la denominación dada al precepto, su contenido parece más conectado con la problemática de la prohibición de concurrencia desleal o con la necesidad del efectivo disfrute de las vacaciones, al objeto de volver al trabajo en las debidas condiciones físicas y psicológicas –reproduciendo históricas prohibiciones en tal sentido¹⁹⁶–, que con la proscripción del suministro de mano de obra –sin aludir a la cuestión de la capacidad de la norma convencional para disponer de un derecho individual del trabajador–. Por ello, el nombre del artículo debe desempeñar un papel importante en su interpretación y servir para identificar su verdadero significado, que no parece ser otro que el de prohibir que durante el período fijado para el descanso vacacional unas empresas cedan a otras sus trabajadores. Pese a todo hemos de reconocer que éste no es más que un intento de dotar de alguna lógica al precepto que comentamos y que probablemente fracasa cuando se constata que, a continuación de la prohibición transcrita, se añade otra según la cual tampoco se permite que se descuente del período de vacaciones «cualquier permiso extraordinario disfrutado durante el año». Realmente el artículo regula asuntos relativos a las vacaciones –pese a que dedica otro precepto, el 17, a su reglamentación– y si ya su primera parte nos recordaba antiguas previsiones de la norma estatal sobre el particular,

¹⁹⁵ En similar sentido, art. 13 CCP Zaragoza/2004.

¹⁹⁶ El art. 35 de la LCT de 1994, derogado por la DDerogatoria de la Ley 11/1994 –que, a su vez, derogó la DF 4ª de la Ley 8/1980 que mantenía en vigor, en calidad de normas reglamentarias, las disposiciones con rango de ley que regulaban cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por ella–, disponía, entre otras cosas, lo siguiente: «Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara para sí o para otro trabajos que contraríen la finalidad del permiso, deberá reintegrar al empresario la remuneración percibida correspondiente a las vacaciones».

la segunda aún más, pues reproduce casi de forma literal el art. 35 *in fine* de la LCT de 1944¹⁹⁷, artículo dedicado a la regulación del derecho del trabajador a un permiso anual retribuido.

La regulación del fenómeno de la sucesión de empresas por los convenios de este sector se centra básicamente en la temática de los eventuales efectos subrogatorios en supuestos de sucesión de contrataciones o concesiones administrativas¹⁹⁸. Como se sabe, la jurisprudencia viene proclamando que los fenómenos de sucesión de contrataciones, con carácter general y a salvo del cumplimiento de los requisitos subjetivos y, particularmente, objetivos, recogidos en el art. 44 ET, no suponen la transmisión de una entidad económica y que, por ende, respecto a ellos no opera la subrogación *ope legis* prevista en el precepto estatutario. No obstante, nada impide que en tales supuestos la subrogación venga impuesta por la norma convencional, en cuyo caso será por imperativo de ésta, cumpliendo sus requisitos y con el alcance en ella fijado como se imponga al nuevo adjudicatario la obligación de subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior. Esto es lo que establecen algunos de los convenios colectivos examinados, sintomáticamente aquellos donde tales previsiones tienen más sentido, como son los relativos a las actividades forestales y no propiamente agropecuarias, obligando a las empresas adjudicatarias de los diversos servicios a subrogarse «*en la contratación de las mismas personas que venían prestándolos en la campaña anterior, en las mismas condiciones laborales y económicas*»¹⁹⁹. Como hemos indi-

¹⁹⁷ El cual, tras indicar lo transcrito en la nota anterior, señalaba: «*Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario concedido durante el año*».

¹⁹⁸ Con la excepción del el CCP para el Cultivo de tomates Las Palmas/2004, cuyo art. 8 no hace sino reiterar lo previsto en el art. 44 ET al señalar que «*En los casos de subrogación de empresas, de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores la empresa cesionaria se hará cargo del personal de la cedente respetándose a los/as trabajadores/as cedidos la antigüedad acreditada*». También existen algunas breves alusiones al fenómeno de las contrataciones y subcontratas en materia de prevención de riesgos laborales, a cuyo apartado correspondiente nos remitimos.

¹⁹⁹ Art. 16 CCA para Servicios Contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001; art. 21 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004, que, acto seguido, añade que, sin perjuicio de la subrogación, la nueva empresa adjudicataria «*podrá contratar preferentemente a los trabajadores de la empresa cesante del servicio*»; art. 16 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004 que sólo contempla la subrogación respecto a trabajadores fijos y fijos-discontinuos e incorpora expresas disposiciones sobre el alcance, condiciones y supuestos en los que se producirá aquélla; una regulación también detallada se contiene en el art. 19 CCA para Empresas cinéticas Asturias/2002.

cado, dado que en estos casos el efecto subrogatorio deriva directamente del convenio colectivo, para que opere es preciso cumplir los requisitos en aquél previstos, normalmente consistentes en exigencias de carácter documental destinadas a que la nueva empresa conozca los términos y alcance de la subrogación²⁰⁰. Requisitos formales que, según la jurisprudencia, sólo en caso de transgresión sustancial impedirían la producción de la subrogación impuesta. Si bien la expuesta puede considerarse la línea jurisprudencial predominante no hay que olvidar que la inclusión o no en el ámbito aplicativo del artículo 44 ET de los fenómenos de sucesión de contratas y concesiones administrativas dista mucho de ser una cuestión pacífica y cerrada, máxime teniendo presente las discrepancias en ocasiones habidas entre la doctrina del TJCE y nuestro TS. Con ello queremos decir que habrá que tener muy presente la tesis concreta acogida en cada momento al objeto de precisar la verdadera trascendencia de cláusulas convencionales como la que estamos comentado. Y ello porque si, por ejemplo, entendemos, como hay pronunciamientos judiciales que así lo hacen, que la asunción de plantilla por el nuevo contratista determina que nos encontremos ante un supuesto de hecho incluíble en el ámbito aplicativo de la Directiva Comunitaria y del art. 44 ET, ello podría significar que por el mecanismo indirecto de que tal acontecimiento se produjera al preverlo así un determinado precepto del convenio colectivo de aplicación, a partir de ese instante, podría entenderse que ya no se trata de un supuesto de subrogación convencional sino de auténtica subrogación *ex lege* vía art. 44 ET, de tal manera que las estipulaciones y el régimen establecido en la norma convencional para la sucesión sólo se aplicaría de conformidad con el juego tradicional y los límites propios de la relación entre ley y convenio colectivo²⁰¹.

²⁰⁰ Así, el art. 16 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001 señala que la empresa saliente pondrá a disposición de la nueva adjudicataria y de la representación legal de los trabajadores la siguiente documentación: certificado de estar al corriente en el pago de cuotas de la Seguridad Social; fotocopia de los TC/1 y TC/2 de cotización correspondientes a la última campaña; relación de personal en la que se especifique domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social y categoría profesional de determinados colectivos como fijos-discontinuos en activo, fijos-discontinuos en excedencia o incapacidad temporal, personal interino o personal eventual. Regulación similar se contiene en el art. 17 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004.

²⁰¹ Esta posible interpretación se recoge como una de las implicaciones de la nueva doctrina del TS nacida de su acatamiento de los criterios y tesis fijados por el TJCE, en Albiol Montesinos, I. y otros, Derecho del Trabajo. Tomo II, 7ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, pág. 573.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL*

3.1. Clasificación profesional

En materia de clasificación profesional hay que partir de que el Laudo de 2000, que analizamos en el Capítulo II, continúa vigente y tiene un carácter supletorio, por lo que según establece su artículo 2.4 si un convenio colectivo no contempla alguna de las materias reguladas por el laudo, éste se aplica. El tratamiento que se lleva a cabo por los diferentes convenios no es especialmente novedoso, pero gran parte de ellos contienen disposiciones sobre la materia.

Algunos convenios se remiten expresamente en su contenido al laudo de 2000²⁰², mientras que otros, sin citarlo, lo siguen aunque matizando algunas de las categorías profesionales incluidas en los distintos grupos profesionales para adaptarlas a las necesidades concretas²⁰³, y otros convenios continúan remitiéndose a la Ordenanza del Campo de 1975²⁰⁴. Por su parte, sólo escasos convenios contienen una estructura dividida entre grupos y categorías profesionales, mientras que la mayoría, con independencia de su ámbito territorial, se limitan a una enumeración y definición de categorías profesionales, con mayor o menor fortuna, o simplemente de algunas concretas, lo que posteriormente repercutirá en el tratamiento de la movilidad funcional.

Los convenios colectivos que encuadran a los trabajadores en grupos y categorías profesionales lo hacen incluyendo cuatro o tres grupos profesionales²⁰⁵ subdividiendo los grupos posteriormente y definiendo las distintas categorías profesionales, de esta forma el CCA Extremadura/2001 y 2004, distingue los cuatro grupos profesionales de personal titulado y técnico, administrativo, de oficio y subalterno;

* Apartado realizado por el profesor JAIME CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ.

²⁰² CCP Ciudad Real/2002 y 2004.

²⁰³ CCP Almería 2004, CCP Palencia/2005, CCP Burgos/2005.

²⁰⁴ CCP Salamanca/2002, que dispone que la clasificación funcional del personal del convenio, se regirá por lo dispuesto en la Ordenanza del Campo de 1975.

²⁰⁵ Con las excepciones del CCP Valencia /2001, que distingue entre categorías específicas para las empresas de producción de plantas vivas, con seis grupos profesionales; personal técnico, encargado general, personal administrativo, personal subalterno, personal de oficios manuales y personal de oficios varios y las categorías específicas para trabajadores agropecuarios con cuatro categorías profesionales; personal técnico, personal administrativo, personal obrero y personal de oficios varios. Y del CCP de producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004, que distingue las mismas seis que el convenio de Valencia.

el CCE José Manuel de la Cámara/2002, para trabajadores fijos, distingue los grupos de administrativo, campo, maquinaria y talleres y de oficios varios y servicios; el CCP Cádiz/2004 los divide en técnicos, administrativos, especialistas y no cualificados y oficios varios y el CCE Ibersilvas/2004 en personal técnico, mandos intermedios, personal de campo y personal de oficina. El CCE La Almoraima /2002, distingue dentro de la empresa en sectores productivos -sector ganadería-agricultura, sector montes-corcho y vivero, sector casa convento y servicios y sector mantenimiento y apoyo a administración- y dentro de cada uno de ellos enumera sus correspondientes categorías profesionales, mientras que el CCE Las Marismas de Lebrija/2005, distingue entre técnicos, administrativos, especialista de oficios varios, personal obrero y aprendices y personal eventual²⁰⁶.

Los convenios que distinguen tres grupos profesionales son: CCA Canarias/2004 y 2005, que divide los grupos profesionales en personal técnico, administrativo y de producción y mantenimiento, al igual que hace el CCP Ávila/2004 y 2005 y CCP León/2003 y 2005, con las subsiguientes subdivisiones en categorías profesionales definidas con mayor o menor rigor. Por su parte, los CCA Castilla y León/2004 y Madrid/2004²⁰⁷, dividen los grupos profesionales en personal titulado, personal administrativo y personal operativo, mientras que el CCP Huesca/2002 y 2004 distingue entre personal técnico, administrativo y obrero.

Por su parte, numerosos convenios se limitan a enumerar y definir una amplia lista de las categorías profesionales, aunque suelen denominarlas como grupos profesionales, como CCP Sevilla/2004 que lista diez categorías profesionales²⁰⁸; CCA Cataluña/2001, enumera doce categorías; CCA empresas cinegéticas Asturias/2002; CCP Alicante/2002; CCP Cuenca/2002; CCA Madrid/2003; CCA Navarra/2003; CCP Albacete/2003; CCP Castellón/2003; CCP Córdoba/2003; CCE Las Lomas/2003; CCA Cantabria/2004; CCP Toledo/2004; CCP Madrid/2004; CCP Guadalajara/2004²⁰⁹; CCP

²⁰⁶ En ocasiones la enumeración es muy reducida y no se definen las categorías, como en CCE Comunidad de Regantes las Marismas del Guadalquivir/2002, que se limita a citar a mandos, oficinas, de oficio o especialidad y servicios diversos.

²⁰⁷ Este último de prevención y extinción de incendios forestales.

²⁰⁸ Técnicos, administrativos, encargados y capataces, tractoristas-maquinistas, especialistas, guardas, caseros, ganaderos, de oficios clásicos y no cualificados.

²⁰⁹ Enumera y define doce, personal técnico, encargado general, capataces y mayores, oficiales administrativos, personal de oficios, tractoristas-maquinistas, guardas, caseros, especialistas, auxiliares administrativos, peones y pastores.

Zaragoza/2004; CCP Cuenca/2005; CCP Castellón/2005, que añade además algunas específicas para los trabajadores contratados a partir de subvenciones de la Generalitat para trabajos forestales; CCP Huelva/2005; CCP Albacete/2005; CCP Cooperativas del Campo de Tarragona/2003 y 2005, que enumera seis²¹⁰.

En otras ocasiones, los convenios colectivos se limitan a definir algunas categorías concretas como el CCA para servicios contra incendios forestales de Castilla-La Mancha/2001, que define el grupo profesional de operarios y algunos administrativos y técnicos; CCA actividades forestales Castilla-La Mancha/2001, que define las funciones de las categorías profesionales de vigilante forestal permanente y vigilante forestal de día; CCP Cádiz/2001, que define las funciones del tractorista; CCP viticultura Cádiz/2003, que clasifica exclusivamente a los trabajadores fijos de plantilla de viñas; CCA La Rioja/2004, que define las categorías de oficiales de primera, segunda, tercera y capataces; CCP pozos de riego agrícola Castellón/2005, que se limita a las categorías de maquinista, ceador y trabajador de riego localizado. También hay que hacer mención de aquellos convenios que sólo reseñan la clasificaciones profesionales a efectos retributivos, como CCP Segovia/2001 o CCP Valladolid/2002.

Como dijimos anteriormente, a los Convenios que no contengan una clasificación profesional propia o sea insuficiente, se les aplicará supletoriamente el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000.

3.2. Movilidad funcional

La movilidad funcional está regulada en los diferentes convenios con escasa profundidad, siguiendo estrechamente lo dispuesto al respecto por los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, en ocasiones con referencias expresas²¹¹ y en otras, exclusivamente, reproduciendo de manera resumida su contenido²¹². En ocasiones, fundamentalmente en convenios de empresa, se establece

²¹⁰ Técnico titulado de grado superior, técnico de grado medio, administrativo, comercial, especialista y no cualificados.

²¹¹ CCP Guadalajara/2002, CCA Castilla y León/2004, CCP Palencia/2005, CCP Cooperativas del Campo Tarrago/2005.

²¹² CCP Toledo/2004, CCP Málaga /2005, CCP Albacete/2005.

una especie de polivalencia funcional²¹³, a veces por razones coyunturales de fuerza mayor²¹⁴, o claramente se fijan las categorías profesionales equivalentes²¹⁵. El CCA Extremadura/2004 regula con precisión la movilidad funcional en su artículo 9, disponiendo que no se podrá desempeñar un puesto de superior categoría por un plazo superior a tres meses durante un año o seis meses durante dos, aplicándose después de ese tiempo las normas de ascensos. Igualmente, fija la duración máxima de los trabajos de inferior categoría en noventa días, prohibiéndose que a un trabajador se le impongan trabajos de inferior categoría durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Explicándose también la posibilidad de la empresa de ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores de la misma categoría profesional o equivalente.

En algunos convenios colectivos se concreta la duración de los trabajos de inferior categoría y/o se imponen condiciones especia-

²¹³ En el CCE José Manuel de la Cámara/2002, se establece, artículo 7, serás principio básico en materia de organización el de conseguir una plena ocupación de los trabajadores, a cuyo efecto la Empresa señalará las tareas que deben ser realizadas y atendidas por cada trabajador, aunque para ello sea preciso el desempeño de otras funciones distintas a las habituales encomendadas o las que correspondan a su categoría profesional. En CCP viticultura Cádiz/2003, los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su clasificación, vendrán obligados a realizar aquellos trabajos agrícolas que le sean encomendados, aunque no se trate de los propios del cultivo de la vid, siempre y cuando se efectúen dentro de las fincas vitícolas de una misma empresa.

²¹⁴ En la empresa La Almoraima, existe un acuerdo de 2003 para un sector de actividad, patio de corcho y fábrica de granulado, en el que, debido a un incendio en las instalaciones, se comprometen los trabajadores hasta una fecha concreta a realizar cualquier tipo de funciones dentro de los diferentes sectores productivos, aunque no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente, manteniendo las retribuciones propias de su categoría profesional, quedando en suspenso las limitaciones temporales en los supuestos de trabajo de superior e inferior categoría que impone el CCE La Almoraima/2002

²¹⁵ En el CCE La Almoraima/2004, se consideran categorías profesionales equivalente dentro de todos y de cada uno de los sectores productivos, a las de encargados, capataces y peón especializado de todos los sectores productivos. En el CCE Las Lomas/2003 se consideran que los grupos d) a h) –personal de oficio-conductores, tractoristas y maquinistas, guardas, especialistas, peones y no cualificados– contienen funciones que permiten desarrollar las prestaciones laborales básicas de todos ellos previa realización de procesos simples de formación o adaptación y salvo que se requiera titulación o habilitación específicas, en ningún caso el ejercicio de la movilidad podrá perjudicar la formación del trabajador ni atentar a su dignidad profesional.

les²¹⁶, mientras que en otros se limita la duración de los trabajos de superior categoría para solicitar el ascenso que se establece en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores²¹⁷.

4. RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES)*

4.1. Definición de salario

Los convenios colectivos estatales, autonómicos y provinciales acordados en el sector agrario emplean expresiones diversas para referirse al tema retributivo: «régimen económico»²¹⁸; «retribuciones»²¹⁹; «condiciones económicas»²²⁰; «estructura salarial»²²¹; «sa-

* Apartado realizado por la profesora MARGARITA ARENAS VIRUEZ.

²¹⁶ El CCA servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001, dispone que no se puede imponer trabajos de inferior categoría durante más de un mes en la campaña, sin que hayan rotado todos los trabajadores del grupo y de la misma categoría en la realización de esas tareas. El CCE La Almoraima/2004, limita la duración de los trabajos de categoría inferior a tres meses. CCA Madrid/2004 los limita a cuarenta y cinco días. En CCP Ciudad Real/2002 y 2004, se precisa que durante el tiempo que duren los trabajos de inferior categoría encomendados a un trabajador, éste no podrá ser sustituido en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador, ni tomar la empresa obreros ajenos para las tareas del mismo.

²¹⁷ El CCA Canarias/2005, fija los periodos en cuatro meses durante un año y seis meses durante dos años, en lugar de los seis meses y ocho meses respectivamente que señala el art. 39.4 ET.

²¹⁸ CCA Islas Baleares/2003: título III; CCA Madrid/2004: capítulo IV; CCP Almería/2004: título III; CCP de pozos de riego agrícola Castellón/2005: capítulo V; CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: capítulo III; CCP Málaga/2005: capítulo III; CCP Ávila/2005: capítulo IV; y CCP León/2005: título III, entre otros.

²¹⁹ CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 10; CCA Extremadura/2001: artículo 29; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: capítulo V; CCA Navarra/2003: capítulo IV; CCA La Rioja/2004: capítulo V; CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: capítulo II; CCP de la vid Cádiz/2004: capítulo quinto; CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: capítulo VIII; CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: capítulo VI; CCEmp. Ibersilva/2004: capítulo quinto; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: capítulo III, etc....

²²⁰ CCA Cataluña/2001: capítulo VI; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: capítulo IV; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: capítulo IV; CCA de recolección de cítricos Murcia/1998: capítulo III; CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 7; CCP Ciudad Real/2004: capítulo V; CCP Zamora/2004: capítulo III, etc....

²²¹ CCA CA: capítulo 5; CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: título IV; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 11; y CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: capítulo II.

larios»²²²; «concepto y estructura de las percepciones económicas»²²³; «salario y otras remuneraciones»²²⁴; «del salario y sus complementos»²²⁵; y «prestaciones económicas»²²⁶. Son muy pocos los convenios colectivos que, siguiendo al artículo 26.1 del ET²²⁷ y al artículo 12.1 del Laudo arbitral²²⁸, aportan una definición del salario, pudiendo destacarse el CCEmp. La Almoraima, S.A./2004, que en su artículo 5 dispone que tendrán la consideración de salario «aquellas percepciones económicas, en dinero o en especie, que los trabajadores perciban por la prestación de sus servicios profesionales»; el artículo 5.1 del CCP para empaquetado de plátanos, Isla de la Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004, que señala que «tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los/as trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo»; y, por último, el artículo 30 del CCP Toledo/2004, que considera que se entenderá por salario «la totalidad de los beneficios que obtenga el/la trabajador/a por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como el uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado».

Sin perjuicio de que en el siguiente apartado estudiemos la es-

²²² CCA Murcia/2005: capítulo VI; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: capítulo IV; y CCEmp. Verdifresh, S. L./2004: capítulo V.

²²³ CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: capítulo XIV.

²²⁴ CCP de viticultura Cádiz/2003: capítulo V.

²²⁵ CCP Alicante/2002: capítulo IV; y CCP Castellón/2005: capítulo III.

²²⁶ CCP Albacete/2005: capítulo VI; y CCP Guadalajara/2005: capítulo VI.

²²⁷ Dicho precepto dispone que «se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo».

²²⁸ Según este artículo, «tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo».

estructura del salario y prestemos especial atención a las percepciones económicas en dinero que recibe el trabajador por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, en estos momentos nos vamos a centrar en conocer cómo han regulado la remuneración en especie –a la que de forma expresa se refieren la primera y la última definición de salario que hemos aportado– los convenios colectivos del campo.

Al margen de las distintas expresiones utilizadas por los convenios colectivos del sector agrario al referirse al salario en especie²²⁹, nos interesa destacar cómo algunos de ellos disponen, siguiendo muy de cerca al artículo 19 del Laudo arbitral²³⁰, que los empresarios y sus trabajadores pueden decidir libremente²³¹ el abono en especie de parte de sus salarios, facilitando la empresa al trabajador manutención, alojamiento²³² o cualquier otro servicio²³³, y siendo necesario que aparezcan éstos en el contrato de trabajo como una retribución en especie. Así mismo el importe del salario en especie no podrá superar un determinado límite²³⁴, aunque la fijación de dicho límite –mayoritariamente un determinado porcentaje– y la fórmula a emplear para calcularlo varían de unos convenios colectivos a otros: algunos con-

²²⁹ «Remuneración en especie» (CCA Islas Baleares/2003: artículo 36; CCP Almería/2004: artículo 35; CCP Granada/2003: artículo; y CCP León/2005: artículo 33), «complemento en especie» (CCA Canarias/2005: artículo 35; CCP Huesca/2004: artículo 18), «retribución en especie» (CCP Alicante/2002: artículo 24), «complemento del salario en especie» (CCP Palencia/2005: artículo 16.5) y «pago en especie» (CCP Salamanca/2003: artículo 24).

²³⁰ Este precepto señala que «el empresario y sus trabajadores podrán acordar el abono en especie de parte del salario que en ningún caso podrá superar el 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. Este descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni durante las vacaciones, en el caso de que durante las mismas el trabajador no desee percibir en especie parte de sus salarios. Por el concepto de «manutención completa y alojamiento», es decir, cuando la alimentación y el alojamiento corran a cargo del empresario sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 25 por 100 del salario correspondiente».

²³¹ El carácter libre y voluntario para ambas partes se destaca expresamente, entre otros, en el CCA Canarias/2005: artículo 35; y CCP Alicante/2002: artículo 24.

²³² El CCA Cataluña/2001: artículo 41, especifica que en el caso de que el empresario facilite alojamiento, el derecho de uso del/la trabajador/a «se limitará a la duración del contrato, sólo ampliables a los tres días siguientes a la fecha de finalización».

²³³ Destacamos el artículo 10 del CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001, que reconoce a los trabajadores afectados por dicho convenio el derecho a un ticket restaurant por cada día laborable, con algunas salvedades y reglas concretas, para cuyo conocimiento nos remitimos al mismo.

²³⁴ El artículo 26.1, in fine del ET dispone que «en ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador».

venios colectivos marcan un importe máximo, sin posibilidad de poder ser superado, y diferente para diversos conceptos (para el alojamiento, la manutención y para otros conceptos)²³⁵; otros convenios colectivos, al igual que el artículo 26.1 del ET y el artículo 19 del Laudo arbitral, fijan un tope máximo total para todos los conceptos, sin hacer distinción alguna entre el alojamiento, la manutención y otros servicios²³⁶; otros sí distinguen entre el alojamiento y otros conceptos pero sin que la suma de todos éstos pueda superar una determinada cuantía²³⁷; y, por último, el artículo 24 del CCP Salamanca/2003 señala una cantidad fija diaria que podrá deducir la empresa de los jornales de los trabajadores que sean alimentados por la misma²³⁸.

²³⁵ En este sentido destacamos los siguientes convenios colectivos: CCA Islas Baleares/2003: artículo 36, que indica que «el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes porcentajes: alojamiento: 10% salario mensual; manutención: 15% salario mensual; otros servicios: 15% salario mensual»; CCA Cataluña/2001: artículo 41, que dispone que «para el personal denominado mozo, a todos los efectos peón, éste se regirá por las mismas normas que el personal fijo, si bien su retribución será reducida en un 15% en concepto de manutención y otro 10% por alojamiento, según proceda, en aquellos casos en que la empresa así lo facilite»; CCP Huesca/2004: artículo 18, que indica que en el supuesto de que se faciliten la manutención y el alojamiento se fijan respectivamente en el 20 y 10 por 100 de los salarios-convenios; y CCP León/2005: artículo 33, que señala que cuando una empresa facilite al trabajador manutención, alojamiento y otro servicio «...el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes valores: –alojamiento: 10% del salario mensual; –manutención y otros servicios: 15% del salario mensual...».

²³⁶ Entre estos convenios colectivos encontramos los siguientes: CCA Canarias/2005: artículo 35, que señala que «por el concepto de «manutención completa y alojamiento», es decir, cuando la alimentación y el alojamiento corran a cargo del empresario, sólo podrá descontarse al/a la trabajador/a un máximo del 20% del salario correspondiente»; CCP Granada/2003: artículo 19, según el cual «la remuneración en especie no podrá exceder en más de un 15% del salario establecido en el convenio»; CCP Palencia/2005: artículo 16.5, que dispone que el abono en especie de parte del salario «en ningún caso podrá superar el 25 por ciento de las percepciones salariales del trabajador»; y CCP Zaragoza/2004: artículo 37, al referirse a las condiciones de alojamiento y manutención del personal eventual y de temporada, indica que su retribución «podrá reducirse en un 15% en concepto de manutención y/o alojamiento».

²³⁷ CCP Almería/2004: artículo 35, que indica que «por el concepto de alojamiento, es decir, cuando el alojamiento corra a cargo del empresario sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 20 por ciento del salario correspondiente. Cuando se refiera a otros conceptos, el descuento no podrá superar el 15 por ciento del salario establecido en el presente convenio. Por la suma de conceptos no se podrá superar en ningún caso el 20% de las percepciones salariales del trabajador».

²³⁸ El tenor literal de dicho precepto es el siguiente: «cuando el trabajador sea alimentado por la empresa, podrá ésta deducir de sus jornales la cantidad de 2,16 € diarios, durante las faenas de recolección y 1,8 € en las restante épocas del año».

Ahora bien, tal y como dispone el artículo 19 del Laudo arbitral, este descuento de las retribuciones en especie no puede efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni durante las vacaciones, si durante las mismas el trabajador no deseara percibir en especie parte de sus salarios, añadiéndose por algunos convenios colectivos del sector agrario la prohibición de efectuarse tal descuento durante el tiempo de baja por incapacidad temporal²³⁹. Sin embargo, algunos otros convenios colectivos señalan que no podrá deducirse cantidad alguna por los conceptos de alojamiento, manutención y otros servicios ni en las gratificaciones extraordinarias ni durante los períodos de incapacidad temporal, sin que se haga referencia expresa a la no deducción de ningún importe por tales conceptos durante las vacaciones²⁴⁰.

Por último, destacar cómo varios convenios colectivos del campo se encargan de regular las condiciones de alojamiento en los casos en los que las empresas lo faciliten, disponiendo que se observarán las condiciones de habitabilidad e higiene que deben reunir las viviendas, tales como agua, luz y ventilación directa, servicios de cocina e higiénicos, debiendo estar aisladas de establos, cuadras y vertederos, sus paredes han de estar cubiertas de azulejos, cal o cemento y el suelo con baldosas de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza. Iguales mínimos deben reunir los dormitorios de los trabajadores cuando sean ofrecidos por sus empleadores y en el caso de que existan trabajadores de distinto sexo, los dormitorios y demás servicios deben ser absolutamente independientes unos de otros²⁴¹.

²³⁹ En este sentido, destacamos el CCA Canarias/2005: artículo 35; y el CCP Alicante/2002: artículo 24. El primero de los preceptos citados dispone que «este descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal; tampoco se efectuará en las vacaciones, en el caso de que durante las mismas el/la trabajador/a no deseara percibir en especie parte de sus salarios», mientras que el segundo indica que «el descuento no podrá nunca efectuarse en las pagas extraordinarias, como tampoco de las vacaciones, caso de que en éstas el productor no quiera percibir así la manutención, y tampoco se efectuará en caso de hallarse de baja por incapacidad laboral transitoria».

²⁴⁰ Ver el CCA Islas Baleares/2003: artículo 36; el CCP Almería/2004: artículo 35; y el CCP León/2005: artículo 33.

²⁴¹ CCA Cantabria/2004: artículo 17; CCP para la producción y recogida de espárragos Cáceres/1993: artículo 7; CCP Zaragoza/2004: artículo 37; y CCP Huelva/2005: artículo 13, especificando este último Convenio que cuando las empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, «éstos serán gratuitos, no descontándose alquiler alguno al trabajador/a, principalmente en los casos en que se produce inmisión de trabajadores/as con motivo de recogida de cosecha...».

4.2. Estructura del salario

A la luz de los convenios colectivos que regulan el trabajo en el sector agrario se puede apreciar cómo la estructura del salario que perciben los trabajadores pertenecientes a dicho sector de la Economía comprende, en cumplimiento del artículo 26.3 del ET²⁴², un salario base y unos complementos salariales²⁴³, cuya regulación es la que sigue:

²⁴² El artículo 26.3 del ET señala que, «mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales...». Por su parte, según el artículo 13 del Laudo arbitral, «los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Laudo percibirán una retribución consistente en un salario base y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo, incluido el complemento salarial por antigüedad».

²⁴³ CCA Canarias/2005: artículo 27; CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 30; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 29; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 11; CCP Badajoz/2000: artículo 29; CCP Cáceres//1999: artículo 29; y CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 19. Algunos convenios colectivos regulan la estructura del salario con cierto detalle, tal y como hace el CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 5.2, que señala que la estructura del salario aplicable a los trabajadores afectos a dicho Convenio es la siguiente: a) salario base; b) complementos salariales, en función de circunstancias personales, en función del trabajo realizado o según la situación y resultados de la empresa; c) gratificaciones extraordinarias; d) retribuciones de los períodos de descanso computables como de trabajo; y e) complementos no salariales; CCA Extremadura/2004: artículo 29, que señala que «la estructura retributiva queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

- *Salariales:*
 - Salario Base
 - Antigüedad
 - Plus de Nocturnidad
 - Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
 - Gratificaciones Extraordinarias
 - Participación en Beneficios
- *Extrasalariales:*
 - Plus de Transporte
 - Dietas
 - Horas extraordinarias».

Destacamos el artículo 11 del CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999, que describe una estructura salarial de carácter especial, en el sentido de que distingue, por un lado, remuneraciones fijas (salario base, plus convenio, plus antigüedad, plus de discapacitados y bolsa de vacaciones) y, por el otro, la remuneraciones variables (horas extras, plus de turno, plus nocturno, ayuda escolar y ayuda de comida).

4.2.1. Salario base

El salario base, según definición aportada por diversos convenios colectivos, es la retribución del/de la trabajador/a fijada o convenida atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo o de obra, sin atender a ninguna otra circunstancia²⁴⁴.

La cuantía del salario base se contempla en las tablas salariales de los distintos convenios colectivos, que, como regla general, aparecen en forma de anexos, aunque en algunos de tales convenios dichas tablas salariales figuran en el propio articulado²⁴⁵. La cuantía de los salarios de los trabajadores agrarios depende de la combinación de diversos factores, de manera que no todas las tablas salariales de los convenios colectivos del sector agrario atienden a los mismos factores para fijar la cantidad a percibir por los trabajadores incluidos en sus respectivos campos de aplicación.

En este sentido, podemos destacar las siguientes modalidades: algunos convenios colectivos prestan atención exclusiva a las diversas categorías profesionales de los trabajadores²⁴⁶; otros atienden tanto a las diversas categorías o grupos profesionales como a

²⁴⁴ CCA Canarias/2005: artículo 28; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 30.1; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 22; y CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 11. El artículo 26 del CCEmp. Verdifresh, S.L./2004 define el salario base como «la cantidad mínima diaria, mensual o anual garantizada por el Convenio al trabajador que efectúa su trabajo con el rendimiento normal».

²⁴⁵ Entre estos convenios colectivos que contemplan sus tablas salariales en el articulado del mismo, destacamos el CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 11; y el CCA para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana/2004: artículo 6; y el CCP Burgos/2005: artículo 22.

²⁴⁶ Ver, entre otros, el CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: anexo número 1, al que se remite el artículo 15); CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 11, que distingue hasta cinco categorías profesionales, desde gerente (que cobra 141.000 pesetas en 2004) hasta auxiliar administrativo (que cobra 121.000 pesetas); CCA Cantabria/2004: artículo 20; CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: anexo II, que distingue hasta 16 categorías profesionales; CCA de prevención-extinción de incendios forestales/2004: anexo II; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: anexo I; CCA Navarra/2003: anexo segundo; CCA La Rioja/2004: anexo I; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: anexo I; CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 23; CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: tablas salariales a las que se remite el artículo 9; CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.1.; CCP de la Vid Cadiz/2004: tabla anexa; CCP Barcelona/1995: artículo 24; CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: anexo I; CCP Burgos/2005: artículo 22; CCEmp. Verdifresh, S.L./2004: anexo 1; y CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: anexo II.

la modalidad contractual de los trabajadores (básicamente trabajadores fijos, trabajadores eventuales, trabajadores temporeros y trabajadores fijos-discontinuos, según los convenios colectivos)²⁴⁷, debiendo saber que las retribuciones de los trabajadores eventuales, temporeros y fijos-discontinuos contempladas en las distintas tablas salariales incluyen, además del salario base, la parte proporcional de domingos y festivos, complementos de vencimiento periódico superior al mes, participación en beneficios y vacaciones –conceptos salariales, todos ellos, a los que nos referiremos con posterioridad²⁴⁸; otros convenios colectivos fijan el salario base en función de las diversas categorías profesionales, en función de la modalidad contractual y en función de las distintas faenas que desempeñan los trabajadores (entre otras, viñedo, olivar, ganadería, cultivo hortofrutícolas y especies forestales)²⁴⁹; algunos otros atienden a las categorías profesionales y al lugar geográfico de

²⁴⁷ Entre estos convenios colectivos que atienden a las categorías profesionales y a la modalidad contractual de los trabajadores destacamos los siguientes: CCA Canarias/2005: anexo I, que distingue entre, por un lado, el personal fijo y, por el otro, el personal eventual y fijo discontinuo; CCA Cataluña/2001: anexo I, que distingue entre los trabajadores fijos y los trabajadores temporeros; CCA Madrid/2004: anexo I, que distingue entre los trabajadores fijos y los trabajadores no fijos; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: anexo I, que distingue entre, por un lado, los trabajadores fijos y, por el otro, los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales; CCA Murcia/2005: anexo I, que distingue entre, por un lado, los trabajadores fijos, y, por el otro, los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: anexo I, que distingue, por un lado, a los trabajadores fijos, y, por el otro, a los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y temporeros; CCP Castellón/2005: anexo, que distingue entre, por un lado, los trabajadores fijos y, por el otro, los trabajadores eventuales y fijos-discontinuos; Tablas salariales del CCP Ciudad Real/2004, que diferencia los trabajadores fijos y fijos-discontinuos de los trabajadores eventuales.

²⁴⁸ Al respecto podemos ver el CCA Canarias/2005: artículo 38; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 16; CCA Murcia/2005: artículo 15; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 14; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 9; CCP Barcelona/1995: anexo al convenio; CCP Cádiz/2003: artículo 24; CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 31, que incluye en los salarios de los temporeros y eventuales, además de las cantidades a las que anteriormente nos referimos, el desgaste de herramientas de 0,03 euros; CCP Sevilla/2004: artículo 21; CCP Soria/2003: artículo 7; CCP para cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 34; y CCP Valladolid/2004: artículo 13.

²⁴⁹ Destacamos, entre otros, el CCP Córdoba/2003: anexo I; la tabla salarial del CC Huelva/2005, la tabla salarial del CCP Granada/2003, la tabla salarial del CCP Jaén/2002 y la tabla salarial del CCP Málaga/2005.

prestación del servicio por el trabajador agrario²⁵⁰; y otros convenios colectivos, por último, fijan los salarios en función de las categorías profesionales, en función de la modalidad contractual y en función del lugar geográfico en el que se desempeña la actividad laboral²⁵¹.

Especial atención debemos prestar al peculiar régimen económico pactado en el CCP para cultivo de tomates Las Palmas/2004, cuyo artículo 23 indica que el/la trabajador/a percibirá diariamente y por fanegada, durante el tiempo de prestación de servicios, computado desde la iniciación del cultivo hasta la finalización del mismo, el importe del duplo del Salario Mínimo Interprofesional vigente, que en el año 2004 asciende a la cantidad de 30,08 €, y a la semana la cantidad de 210,56 € (resultado de multiplicar 30,08 x 7). Si la superficie a cultivar fuese inferior o superior a la fanegada (12 celemines), el trabajador percibirá semanalmente un salario en función de los celemines que cultive, siendo su importe el resultado de dividir entre 12 (celemines) el importe del anticipo por fanegada, que es, como hemos visto, de 210,56 €.

La cantidad que recibe el trabajador agrario en concepto de salario base es, como señala el artículo 26.3 del ET, retribución fijada por unidad de tiempo, contemplándose en las distintas tablas salariales la cuantía fija de salario base por cada uno de los módulos temporales en los que el trabajador desarrolla su actividad: por hora, por día, por semana, por mes o por año, según los convenios colectivos.

Sin embargo, este componente de la estructura del salario puede venir fijado –en lugar de por unidad de tiempo– por unidad de

²⁵⁰ Entre estos convenios colectivos, hacemos referencia al CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: anexo III, que establece un salario mensual diferente para las distintas categorías profesionales y, por un lado, para Valencia y Alicante y, por otro lado, para Castellón; y CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 6, que diferencia entre dos categorías profesionales (capataz y cogedor) y entre, por un lado, Castellón y, por el otro, Valencia y Alicante.

²⁵¹ En este sentido, podemos ver el CCA Extremadura/2004: anexo I, que fija un salario base en función de las categorías profesionales, del carácter fijo o eventual de las relaciones laborales y de si los trabajos se desarrollan en la provincia de Badajoz o de Cáceres, siendo estos últimos salarios de menor cuantía; y el CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 28, que diferencia entre, por un lado, el salario para los trabajadores acogidos al marco de Jerez, y, por el otro, el salario para los trabajadores del resto de la provincia, que son de menor cuantía que los salario para los otros trabajadores.

obra²⁵², existiendo en la negociación colectiva del sector agrario diversos convenios colectivos que regulan el trabajo a destajos o tareas y el salario a la parte. Así, los trabajadores y empresarios podrán convenir el establecimiento de salario a la parte, que es, según los diversos convenios colectivos que regulan esta modalidad, la retribución fijada o convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido²⁵³, pudiendo convenirse esta modalidad de acuerdo con los usos y costumbres del lugar o de las zonas²⁵⁴, siempre que se garantice el salario mínimo de los diversos convenios colectivos que contemplan dicha modalidad o, incluso, el salario convenio incrementado en un determinado porcentaje²⁵⁵.

Respecto a la regulación del trabajo a destajo o tarea llevada a cabo por la negociación colectiva del sector agrario, debemos destacar el artículo 7 del CCA VA puesto que éste es el precepto que mayor atención presta al trabajo a destajo – también llamado trabajo a rendimientos–, considerando de aplicación las siguientes normas:

- a) El trabajo a destajo no se practicará cuando exista paro agrario registrado oficialmente en el INEM en la localidad en la que haya de efectuarse la recolección, considerándose trabajador agrícola parado a aquél que acredite su condición agraria.
- b) Cuando concurren determinadas circunstancias que determinen la realización de trabajo a destajo (según la cantidad de

²⁵² Al respecto destacamos el CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 6.2, que señala que «las retribuciones comprenden dos modalidades, la de salario por unidad de tiempo (jornal) y el salario por destajo»; y el CCP Valencia/2001: artículo 25, que indica que «la realización de los trabajos regulados en el presente convenio podrán concertarse, como modalidad especial, mediante el sistema de incentivo, destajo o tarea».

²⁵³ Así se define el salario a la parte en el CCA Canarias/2005: artículo 29; en el CCA Cantabria/2004: artículo 24; en el CCP Ciudad Real/2004: artículo 23; y en el CCP Cuenca/2005: artículo 21. Esta definición coincide con la contemplada en el artículo 15 del Laudo arbitral, que señala que «el salario a la parte es la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido».

²⁵⁴ La remisión a los usos y costumbres del lugar se contempla en el CCA Cantabria/2004: artículo 24; CCP Albacete/2005: artículo 35; en el CCP Ciudad Real/2004: artículo 23; en el CCP Cuenca/2005: artículo 21; y en el CCP Guadalajara/2005: artículo 31.

²⁵⁵ En este sentido, el CCA Canarias/2005: artículo 29, señala que «esta modalidad deberá garantizar, al menos, el salario convenio incrementado en un 25%».

fruta recolectada, la insuficiencia de personal para la recogida, las circunstancias atmosféricas o la situación comercial) se abonarán los salarios por kilogramo recolectado de las diferentes variedades de cítricos que figuran a tal efecto en las tablas del propio artículo 7 al que nos estamos refiriendo, siendo necesario que la recolección de la fruta se realice correctamente, sin dañarla, para no perjudicar su posterior comercialización.

- c) Si se ha trabajado a destajo, poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador percibirá, como mínimo, las horas realmente trabajadas, según su categoría profesional. La letra c) de este precepto contiene unas reglas especiales para el supuesto en el que el trabajo a destajo hubiese de ser suspendido a causa de la lluvia u otros accidentes climatológicos.
- d) Finalmente, las partes firmantes de este convenio colectivo expresan su voluntad de que el trabajo a destajo se lleve a cabo únicamente cuando las circunstancias del clima, condición de la fruta y exigencias comerciales de los mercados planteen requerimientos de producción que deban ser atendidos adecuadamente mediante esta modalidad de trabajo remunerado a rendimiento²⁵⁶, de manera que se realizarán las gestiones dirigidas a que los cogedores contratados por otras empresas, que estén parados temporalmente, puedan trabajar en aquellas empresas que recolecten cítricos a destajo.

La modalidad de contrato de destajo, según exige el artículo 28 del CCP Jaén/2002, habrá de concertarse por escrito, pudiendo partir la iniciativa en la realización de los trabajos a incentivo, destajo o tarea tanto del patrono como del trabajador, de manera que es libre su aceptación por cualquiera de las partes, tal y como especifica el artículo 25 del CCP Valencia/2001.

Por último, destacar que los diversos convenios colectivos que regulan el trabajo a destajo coinciden en garantizar una retribución mínima a percibir por el trabajador que realice esta modalidad de trabajo: la retribución «no podrá ser inferior a la señalada para la jornada y rendimiento normal, con un incremento del 45 por 100»²⁵⁷; se abonarán tales trabajos «con un 30% mínimo sobre el

²⁵⁶ Aún más tajante es el CCP Granada/2003: artículo 20, que prohíbe la realización de los destajos, salvo necesidades mayores.

²⁵⁷ CCP Valencia/2001: artículo 25.

salario convenio según legislación vigente»²⁵⁸; se garantizará «la percepción del salario base más un 25% como mínimo»²⁵⁹; o «el trabajador agrícola deberá obtener como mínimo un aumento sobre el salario convenio no inferior al 25%»²⁶⁰.

4.2.2. Complementos salariales

Según el artículo 26.3 del ET, la estructura del salario debe comprender, además del salario base, complementos salariales «fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten»²⁶¹. Pasemos, pues, a conocer los criterios pactados al respecto en la negociación colectiva del sector agrario, siguiendo la clasificación legal de los diversos complementos salariales²⁶², que han sido definidos por algunos convenios colectivos como «las retribuciones fijadas o convenidas en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de la cantidad o calidad de trabajo y que no han sido valoradas al determinar el salario base»²⁶³:

²⁵⁸ CCP Granada/2003: artículo 20.

²⁵⁹ CCP Málaga/2005: artículo 15.

²⁶⁰ CCP Jaén/2002: artículo 28, que dispone que «si en el cálculo del destajo globalmente no se alcanzara el 25%, se hará un cálculo individual por día, abonando los días que por rendimiento conseguido se supere el 25% en las cuantías obtenidas y el resto con el mencionado porcentaje». Si por cualquier circunstancia, continúa diciendo tal precepto, «el empresario o el trabajador observaran que el trabajo efectivo realizado no supera el mínimo exigido de un incremento del 25% sobre el salario convenio, la parte perjudicada comunicará por escrito a la otra parte, considerándose que desde ese momento el trabajo se seguirá realizando a jornal, sin que la variación de la forma de trabajo sea motivo de la rescisión de la relación laboral».

²⁶¹ En términos parecidos se pronuncia el artículo 31 del CCA para actividades forestales Castilla y León/2004, según el cual los complementos salariales «son las retribuciones fijadas o convenidas en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de la cantidad o calidad del trabajo y que no han sido valoradas al determinar el salario base».

²⁶² Una diferente clasificación de los complementos salariales podemos ver, por ejemplo en el CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 5, que los clasifica en alguna de las modalidades siguientes: personales, del puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo, de vencimiento superior al mes y en especie.

²⁶³ CCA Canarias/2005: artículo 30; y CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 31.

4.2.2.1. Complementos personales del trabajador

4.2.2.1.1. Complemento de antigüedad

El artículo 25 del ET dispone que «el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual», lo que incluye el reconocimiento de un complemento en función de los años de servicio en la empresa. Prácticamente todos los convenios colectivos de ámbito provincial y autonómico firmados en el sector agrario han regulado el complemento personal de antigüedad, ofreciéndose, en ocasiones, una regulación muy detallada –y, en algunos casos, de cierta complejidad–, tal y como tendremos ocasión de comprobar.

El complemento de antigüedad, al que algunos convenios colectivos denominan «premio de vinculación»²⁶⁴, o «paga de antigüedad»²⁶⁵, es el premio a la permanencia del trabajador en la empresa²⁶⁶, consistente en aumentos periódicos sobre su retribución por años de servicio. A la hora de determinar los sujetos beneficiarios de este complemento salarial, la negociación colectiva del sector agrario atiende a criterios diversos, de manera que podemos distinguir los siguientes grupos de convenios colectivos: algunos sólo reconocen este premio a la permanencia en la empresa a los trabajadores fijos²⁶⁷; otros convenios colectivos no hacen distinción expresa entre los diversos tipos de trabajadores²⁶⁸; otros, por el contrario, sí señalan algunas diferencias entre los trabajadores de

²⁶⁴ CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 36.

²⁶⁵ CCA Murcia/2005: artículo 20.

²⁶⁶ Así se expresan, entre otros muchos, el CCP Albacete/2005: artículo 39; el CCP Guadalajara/2005: artículo 35; el CCP Burgos/2005: artículo 24; y CCP Palencia/2005: artículo 16.2.

²⁶⁷ Ver, entre otros, el CCA Cantabria/2004: artículo 21; CCP Albacete/2005: artículo 39; CCP Barcelona/1995: artículo 31; CCP Badajoz/2000: artículo 32; CCP Burgos/2005: artículo 24; el CCP Cáceres/1999: artículo 32; CCP Ciudad Real/2004: artículo 18; el CCP Cuenca/2005: artículo 16; el CCP Guadalajara/2005: artículo 35; el CCP Palencia/2005: artículo 16.2; el CCP Salamanca/2003: artículo 25; CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 21, que dispone que fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de prestación de servicios con contratación indefinida.

²⁶⁸ Entre estos convenios colectivos destacamos el CCP Ávila/2005: artículo 17; el CCP para cultivo de tomates Las Palmas/2004: artículo 25; el CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 36; el CCP Teruel/1998: artículo 35; y el CCP Toledo/2004: artículo 32.

carácter fijo y los trabajadores de carácter fijo-discontinuo²⁶⁹; y, por último, dos convenios colectivos de ámbito provincial marcan diferencias en el régimen a aplicar según la categoría profesional de los trabajadores agrarios pertenecientes a su campo de aplicación²⁷⁰.

La mayoría de los convenios colectivos firmados en el sector agropecuario presentan una regulación detallada del complemento salarial de antigüedad, especialmente en dos aspectos diferentes: por un lado, se encargan de marcar los tramos temporales o períodos de tiempo que han de tenerse en cuenta tanto para el nacimiento de este complemento salarial como para los incrementos periódicos de retribución a los que tiene derecho el trabajador a medida que transcurre el tiempo y se mantiene vinculado a una determinada empresa; y, por otro lado, especial atención prestan los diversos convenios colectivos al procedimiento a utilizar para el cálculo de los periódicos aumentos retributivos a percibir por el trabajador. Pues bien, precisamente a partir de la regulación ofrecida por los diversos convenios colectivos a estos dos aspectos —esto es, períodos de tiempo a tener presente y fórmula para el cálculo de los aumentos periódicos— y de la combinación entre ambos, es posible distinguir hasta ocho modalidades o variedades diferentes, a las que muy brevemente nos referimos:

1. Convenios colectivos que reconocen un incremento salarial —un determinado porcentaje sobre el salario base— por cada año de trabajo²⁷¹.

²⁶⁹ En este sentido, encontramos, entre otros, el CCP Castellón/2005: artículo 16; el CCP para empaquetado de plátanos, Isla de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27; el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 24; y el CCA Murcia/2005: artículo 20.

²⁷⁰ CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 7. El CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 25 reconoce el complemento personal de antigüedad a los trabajadores de toda la provincia, a excepción de los aspirantes administrativos, recaderos y pinches. Este mismo convenio, en su artículo 49, contempla unos premios a la profesionalidad y constancia en el trabajo, cuya cuantía varía según si el trabajador cumple 25 o 40 años de servicio en el empresa, reconociéndose la parte proporcional de los años trabajados cuando el trabajador se jubile, fallezca o cause baja definitiva por incapacidad permanente sin llegar a cumplir los 25 o los 40 años.

²⁷¹ A este grupo pertenece el CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: artículo 16, que reconoce, a partir de la zafra 1987/1988, un incremento de un dos por ciento por cada año (365 días) de trabajo efectivo, que engrosará el porcentaje acumulado hasta el final de la zafra 1986/1987, al que nos referimos en la nota 50. También

2. Convenios colectivos que reconocen un complemento por bienes transcurridos, pudiéndose distinguir, a su vez, dos modalidades en función de la forma de calcular dicho complemento: un número determinado de días sobre el salario convenio sin que se pueda superar el límite marcado²⁷² o un determinado porcentaje²⁷³.
3. Reconocimiento de un incremento salarial –un determinado porcentaje sobre su salario base²⁷⁴– por cada trienio completado, fijándose ciertos topes que no se pueden sobrepasar.

incluimos dentro de esta modalidad el CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 13, según el cual los trabajadores afectados por el presente Convenio «percibirán en concepto de antigüedad el dos por ciento anual hasta cumplir los diez años de servicio y el uno por ciento a partir del undécimo año de servicio».

²⁷² Dentro de esta modalidad encontramos el CCP Huesca/2004: artículo 17, que establece «un complemento de cuatro días por bienes sobre el salario convenio actualizado, en el límite de 60 días. Para el año 2006 dicho límite se establece en 75 días. Los bienes se computarán a partir del 1º de abril de 1977».

²⁷³ Véase el citado CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: artículo 16, que dispone que todo el personal afectado por el convenio conservará el número de bienes que valorados al tres por ciento (3%) tenga acumulados hasta el 31 de mayo de 1987, estableciendo, como hemos visto, un nuevo porcentaje (2%) por cada año –y no cada dos años– de trabajado efectivo a partir de la zafra 1987/1988. Se aprecia, pues, cómo este convenio combina dos tramos temporales –anual y bianual–, al igual que hacen otros muchos convenios colectivos; sin embargo, hemos preferido tratarlo en dos apartados diferentes puesto que la aplicación de estos dos períodos de tiempo no depende del número de años que lleve trabajando en la empresa cada trabajador, como ocurre en otros convenios colectivos, sino que depende de una determinada fecha (31 de mayo de 1987), de manera que antes de dicha fecha sólo se reconocen complementos por cada bienio y, a partir de la misma, por cada año. Destacamos también el CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 20, que reconoce el derecho a aumentos periódicos por antigüedad consistentes en bienes.

²⁷⁴ Destacamos, entre otros, el CCA Cantabria/2004: artículo 21; el CCP Ciudad Real/2004: artículo 18, según el cual, los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base consistentes en trienios del 2,5%, limitándose tales aumentos al 25% sobre el salario base, «excepto para aquellos trabajadores que en la actualidad hayan sobrepasado dicho límite, que mantendrán invariable su complemento hasta la entrada en vigor de este convenio»; el CCP Cuenca/2005: artículo 18, que dispone que «los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en trienios al 3 por ciento»; el CCP Salamanca/2003: artículo 25, que señala que, «como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán el 5 por ciento del salario base del convenio al término de cada trienio»; y el CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 28, que reconoce el derecho a percibir aumentos periódicos por períodos de servicio consistentes en trienios del 4% de haber base, sin que esta percepción pueda superar el 60% del salario base.

4. Convenios colectivos que reconocen el derecho a percibir en concepto de antigüedad incrementos –un determinado porcentaje sobre el salario– por cada cuatrienio²⁷⁵.
5. Convenios colectivos que regulan aumentos periódicos –una vez más, un determinado porcentaje sobre el salario– por cada quinquenio, con ciertas limitaciones²⁷⁶.
6. Convenios colectivos que combinan dos tramos temporales –ya sean trienios y años²⁷⁷, tal y como hace el artículo 16 del

²⁷⁵ CCP Ávila/2005 artículo 17, según el cual, «los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio percibirán en concepto de antigüedad por años de servicios el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% de salario que a cada categoría profesional corresponda en la tabla salarial...». Esta misma regulación la apreciamos en el CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 21.

²⁷⁶ Entre otros, destacamos el CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 12, que reconoce al personal que no sea ni personal técnico ni administrativo hasta seis quinquenios del nueve por ciento cada uno, a calcular sobre la tabla salarial de dicho convenio; el CCP Palma: artículo 7, según el cual, el personal que no sea administrativo «el complemento de antigüedad será quinquenios al 10% del salario base»; el CCP Soria/2003: artículo 9, que dispone que, como compensación a la permanencia en la empresa, «el personal tendrá derecho a quinquenios del 5% del salario base fijado en este convenio, computables desde la fecha de ingreso en la misma, con un máximo de tres quinquenios (15%). No obstante, a los trabajadores que el día 1 de enero de 2003 se encontrasen en trance de adquisición de un quinquenio teniendo ya consolidados tres o más quinquenios, se les computará éste cuando lo cumplan y aunque se supere el tope del 15%»; CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 6; y el CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 27, en virtud del cual se estipula el aumento del 5% por quinquenio, calculado sobre el salario base de cada categoría hasta un máximo de cinco quinquenios.

²⁷⁷ Entre este grupo de convenios colectivos destacamos el CCP Albacete/2005: artículo 39; el CCP Burgos/2005: artículo 24; el CCP Guadalajara/2005: artículo 35; el CCP Málaga/2005: artículo 16; el CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 35; y el CCA Canarias/2005: artículo 32, que disponen que, como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cuatro días de salario Convenio; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años, y de dos días por año del propio salario desde los quince a los veinte años de antigüedad. Sin embargo, algunos otros convenios colectivos presentan algunas variantes: por un lado, el CCP Valladolid/2004: artículo 14; el CCP Zaragoza/2004: artículo 14; y el CCP Huelva/2005: artículo 18, que aplican estos mismos tramos temporales y el reconocimiento del mismo número de días pero calculados –en los dos primeros convenios colectivos citados– sobre el salario mínimo interprofesional y –en último de los convenios colectivos señalados– sobre el salario convenio correspondiente al peón fijo no cualificado; por otro lado, el CCP Valencia/2001: artículo 30; y el CCA Navarra/2003: artículo 19, que aplican los mismos tramos temporales señalados con anterioridad pero reconocen un número de días diferente: el primero de los convenios colectivos citados

laudo arbitral, ya sean bienios y quinquenios²⁷⁸ o ya sean trienios y quinquenios²⁷⁹— y, en función de los períodos de tiempo transcurridos, se le reconoce al trabajador aumentos periódicos —ya sea un concreto número de días, ya sea un determinado porcentaje—.

7. Convenios colectivos que no especifican de forma expresa los tramos temporales ni el procedimiento para el cálculo de

dispone que los trabajadores percibirán al término del trienio el importe de 5 días de salario convenio; el de 3,5 días cada año, a contar desde dicho trienio hasta cumplirse 15 años, y 2 días por año desde los 15 a los 20 años de antigüedad, mientras que el segundo reconoce en el último tramo 2,5 días de salario convenio; y, por último, el CCA Cataluña/2001: artículo 47 y el CCP Barcelona/1995: artículo 31, que presentan variedades, tanto a la hora de fijar los tramos temporales como a la hora de cuantificar el incremento salarial, en el sentido de que dichos preceptos disponen que «los trabajadores fijos percibirán al término de un trienio desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cinco días del salario mínimo interprofesional en vigor en el momento del devengo y tres días más por cada año desde dicho trienio hasta cumplir los 20 años de servicio en la empresa».

²⁷⁸ En este sentido, destacamos el CCP Alicante/2002: cláusula adicional segunda, que, con el fin de respetar los derechos adquiridos de los trabajadores fijos que habían devengado el derecho al premio de antigüedad con anterioridad a la firma del Convenio para el año 1995, acuerda que los trabajadores fijos que hubieran generado el derecho al premio de antigüedad antes del 29 de noviembre de 1994, continuarán teniendo derecho a dicho premio y seguirán rigiéndose en cuanto a su devengo y cuantía por el artículo 26 del Convenio Colectivo de actividades agropecuarias vigente en el período 1991/1992, hasta que sus contratos se extingan. Precisamente, dicho precepto dispone que, «como premio a la laboriosidad y leal permanencia de los trabajadores fijos en una misma empresa, se establecen aumentos periódicos por años de servicios, que consistirán en tres bienios y tres quinquenios. Cada bienio incrementará en un 5% el salario que corresponda al trabajador de los fijados en este Convenio, y cada quinquenio, en un 10% del citado salario». Véase también el CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 14, que reconoce la antigüedad real a cada trabajador en función de dos bienios y 8 quinquenios.

²⁷⁹ Entre otros, destacamos los siguientes convenios colectivos: el CCP Cáceres/1999: artículo 32, según el cual, los trabajadores fijos percibirán el 2% del salario al cumplimiento del primer trienio y a partir del primer quinquenio un 5% del indicado salario, devengándose a partir de entonces quinquenios por el mismo tanto por ciento; el CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 12, que reconoce al personal técnico y administrativo hasta 3 trienios del 4,5%, cada uno, hasta 6 quinquenios del 9%, cada uno; el CCP Castellón/2005: artículo 16, que señala que los aumentos por antigüedad para los trabajadores fijos consistirán en un trienio al 5% y quinquenios al 10% hasta un tope de cuatro quinquenios, aunque los que cobre cinco o seis quinquenios actualmente, lo seguirán cobrando; y el CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 7, que reconoce al personal administrativo trienios al 5% del salario base, con un máximo de tres trienios y, a partir de éste, se retribuirá a razón de quinquenios al 10% del salario base.

los incrementos periódicos, sino que se remiten directamente a las tablas o escalas de antigüedades, a partir de las cuales se pueden apreciar las siguientes variantes: los convenios colectivos –que son mayoría– que reconocen un número determinado de días de salario convenio en función de los años de servicio en la empresa²⁸⁰, los que reconocen una cuantía mensual fijada en las mismas tablas dependiendo de los años de servicio²⁸¹ y los convenios colectivos que reconocen un porcentaje sobre el salario base en función de los años de antigüedad en la empresa²⁸².

8. El CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005 (artículo 36) reconoce un premio de vinculación a todo el personal que acredite una antigüedad ininterrumpida de más de 1 año al servicio de una misma cooperativa, cuyo valor es, para el período de vigencia de dicho Convenio (desde 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2008), de un 7% sobre el salario base de la categoría profesional del trabajador.

Al margen de la especial atención que la negociación colectiva del sector agrario ha prestado tanto a los tramos temporales o períodos de tiempo a tener presente para el nacimiento del complemento personal de antigüedad y para los incrementos retributivos que se generan periódicamente, como al procedimiento para calcular dichos incrementos retributivos a los que tiene derecho el trabajador a medida que transcurren los años y se mantiene al servicio de una determinada empresa –en los términos que acabamos de exponer–, debemos saber que algunos convenios colectivos acuerdan

²⁸⁰ Véase, por ejemplo, el CCP Teruel/1998: artículo 35; el CCP Toledo/2004: artículo 32; el CCP Zaragoza/2004: artículo 34; el CCP Almería/2004: artículo 28; el CCP Córdoba/2003: artículo 9; el CCP Jaén/2002: artículo 19; y el CCA Islas Baleares/2003: artículo 29. Destacamos también el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 24, que reconoce, en función del número de años de antigüedad, un número de días, no de salario convenio, sino de salario mínimo interprofesional y el CCA Murcia/2005: artículo 20. Además, los dos últimos Convenios Colectivos citados especifican que cada año de prestación de trabajo para los trabajadores fijos, a los trabajadores fijos-discontinuos les equivale a la prestación de servicios por un período de tiempo anual igual o superior a 180 días de trabajo efectivo o a 175 días de trabajo, respectivamente.

²⁸¹ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 18; y CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 6.

²⁸² CCP Granada/2003: artículo 13; CCA Madrid/2004: artículo 26; y CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005.

la supresión del complemento salarial de antigüedad a partir de una determinada fecha y para los trabajadores de nueva contratación²⁸³; sin embargo, otros convenios colectivos, han optado por acordar la congelación de dicho complemento, bien a partir de una determinada cuantía²⁸⁴, bien a partir de la superación de un determinado tramo temporal²⁸⁵ o bien a partir de una determinada fecha²⁸⁶, lo que no impide que los trabajadores que tuvieran derecho a percibir el complemento por antigüedad lo sigan disfrutando, según se pac-

²⁸³ En este sentido, encontramos el CCP Huelva/2005: artículo 18, que dispone que los trabajadores fijos y trabajadoras fijas, que hayan sido contratados con posterioridad al 1 de Enero de 1995, no tendrán derecho a complemento alguno en concepto de antigüedad; el CCP para el cultivo de tomates Las Palmas/2004: artículo 25, según el cual, no generan antigüedad los nuevos cultivadores; el CCP para empaquetado de plátanos, Isla de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27, en virtud del cual, «las partes acuerdan suprimir el complemento salarial de antigüedad, tanto en su naturaleza como en cuantía»; y el CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 20, que señala que, «conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del Convenio, se suprime el complemento personal de antigüedad para todo el personal que se contrate con carácter indefinido a partir del 01/01/2003».

²⁸⁴ CCA Badajoz/2000: artículo 32, que dispone que las partes acuerdan congelar durante la vigencia de dicho Convenio Colectivo el valor del complemento de antigüedad en la cuantía que se especifica en la tabla salarial anexa al mismo.

²⁸⁵ Destacamos, entre otros, el CCP Castellón/2005: artículo 16, según el cual, los trabajadores fijos que paseen de cuatro quinquenios tendrán congelada la antigüedad, sin bien los que cobre cinco o seis quinquenios, los seguirán manteniendo; el CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27, que señala que los trabajadores incluidos en este convenio verán congelada su antigüedad en el vencimiento del quinquenio que devengaban el 1-1-1999 o al vencimiento del siguiente al que devenguen hasta el 31-12-1999; y el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 24, que distingue entre los trabajadores fijos que tuvieron contrato de trabajo suscrito con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997 (a los que se les congelará el tramo temporal correspondiente a los años de antigüedad que consta en la tabla que figura en el mismo artículo, en el momento que alcancen el tramo que están en trámite de adquisición, garantizándoseles el acceso como máximo al sexto tramo de antigüedad previsto en la citada tabla) y los trabajadores contratados a partir de 1 de junio de 1997, que sólo podrán adquirir el primer tramo de antigüedad, y cuando lo consoliden, se congelará el número de días de salario mínimo interprofesional a percibir. Por su parte, el artículo 24 de este mismo convenio regula el régimen a aplicar a los trabajadores fijos-discontinuos, según tuvieron contrato de trabajo suscrito con anterioridad o posterioridad al 1 de junio de 1997, para cuyo conocimiento nos remitimos al citado precepto.

²⁸⁶ Entre estos convenios colectivos, destacamos el CCP para el cultivo de tomates Las Palmas/2004: artículo 25, que dispone que, como premio a la permanencia en la empresa, los trabajadores percibirán los días de antigüedad que tenían reconocidos hasta la zafra 1995-1996, al salario mínimo interprofesional vigente, quedando conge-

ta en algunos convenios colectivos, como complemento personal y no absorbible²⁸⁷.

Por lo que respecta a la fecha de devengo y abono del complemento salarial de antigüedad, destacamos, a modo de ejemplo, lo dispuesto al respecto por algunos convenios colectivos, lo que nos permite comprobar la diversidad existente en la regulación de estas cuestiones: abono mensual, haciéndose efectivo el aumento de este complemento en la primera liquidación mensual que corresponda a la fecha de cumplimiento por parte del trabajador del trienio o quinquenio, según el caso²⁸⁸; abono anual en el mes que el trabajador alcance la antigüedad en la empresa²⁸⁹; abono dentro del primer trimestre del año natural vencido, pudiendo las empresas fraccionar la antigüedad a lo largo de los doce meses del año²⁹⁰; las cantidades a satisfacer por el concepto de antigüedad se harán efectivas el 31 de diciembre²⁹¹ o el 5 de enero²⁹² de cada año; la fecha de devengo será en el mes en que se cumpla para los vencimientos del 1 al 15 y el siguiente mes los vencidos del 16 al 31²⁹³, etc...

lado el incremento de días por año de servicio, y acordándose que la misma queda descongelada, a partir de la zafra 1999-2000 y hasta la zafra 2005-2006; y el CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 11, según el cual, la antigüedad, a 31 de diciembre de 1994, queda congelada para aquellos trabajadores que llevan más de cuatro años en la empresa.

²⁸⁷ CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 20, que señala que «el personal que viniera percibiendo el complemento salarial de antigüedad, lo continuará percibiendo con el carácter de «ad personam», sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos,...»; CCP de actividad de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 10, según el cual el complemento por antigüedad se consolidará como derecho adquirido; y CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2003: artículo 11, que indica que el complemento de antigüedad, una vez congelado, pasa a ser un Plus de Garantía «ad personam» y su cuantía no será absorbible por los futuros incrementos del convenio, «percibiendo el importe que por antigüedad el trabajador viniera cobrando más un aumento de 24,89 € por 15 mensualidades a partir de 1 de enero de 2003, y sus cuantías experimentarán los mismos aumentos que se pacten para el resto de conceptos retributivos».

²⁸⁸ CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 7.

²⁸⁹ CCP Sevilla/2004: artículo 22.

²⁹⁰ El CCA Baleares/2003: artículo 29, dispone que el importe de los días de salario que percibe el trabajador en concepto de antigüedad se percibirá prorrateado en las doce mensualidades; y el CCP Barcelona/1995: artículo 31.

²⁹¹ CC de viticultura Cádiz/2003: artículo 35.

²⁹² CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 24.

²⁹³ CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.2.

4.2.2.1.2. Plus de responsabilidad familiar

El plus de responsabilidad familiar se regula sólo en el CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004, cuyo artículo 14 reconoce a todo trabajador afectado por el mismo, cuya esposa o hijos menores no presten servicio en ninguna empresa, un plus de 23,14 euros mensuales.

4.2.2.1.3. Premios por titulación

Según el artículo 28 del CCP de la Vid Cádiz/2004, se concederá un premio mensual al personal que esté en posesión de algún título de grado superior, de grado medio o en posesión del diploma de Enólogo, expedido por las Escuelas de Enología y Viticultura y Escuela de Enotecnia y Escuela Nacional de la Vid, o carné de analista de Bodega o el de Microbiología Ecológica, expedidos por el Ministerio de Trabajo, cuya cuantía varía en función de la titulación que se posea.

4.2.2.1.4. Complemento Convenio de origen

Sólo el artículo 9 c) del CCEmp. Lactaria Española, S.A./1999 reconoce este complemento convenio de origen, cuya cuantía, actualizada, figura en la tabla anexa al convenio.

4.2.2.2. Complementos salariales vinculados al trabajo realizado

4.2.2.2.1. Complemento por trabajo nocturno

La gran mayoría de los convenios colectivos pactados en el sector agropecuario regula el complemento por trabajo nocturno²⁹⁴, en

²⁹⁴ No regulan el complemento salarial por trabajo nocturno el CCP Ávila/2005, CCP Palencia/2005, CCP para cultivo de tomates Las Palmas/2004, CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004, CCP Salamanca/2003, CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004, CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003, CCP Soria/2003, CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005, CCP Zamora/2004, CCEmp. Ibersilva/2004, CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002, CCEmp. Comunidad de Regantes «Las Marismas del Guadalquivir»/2002, CCA Canarias/2005, CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004, CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004, CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004 ni CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004.

cuanto complemento salarial que retribuye las horas prestadas en período nocturno por trabajadores que desarrollan jornadas o faenas habitualmente diurnas²⁹⁵. El trabajo nocturno, según el artículo 36.1 del ET, es el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, estando obligado el empresario que recurra regularmente a la realización del trabajo nocturno a informar de ello a la autoridad laboral. Esta delimitación temporal del trabajo nocturno coincide con la del artículo 18 del Laudo arbitral²⁹⁶ y con la práctica totalidad de los convenios colectivos que regulan este complemento salarial²⁹⁷; sin embargo, algunos otros convenios fijan un período de trabajo nocturno diferente al establecido en el ET, en el sentido de que consideran que el horario de nocturnidad es el que transcurre entre las veintiuna y las siete horas²⁹⁸, entre las veintiuna y las seis horas²⁹⁹, entre las veintidós y las ocho horas³⁰⁰, entre

²⁹⁵ Así se pronuncian, entre otros, el CCP Albacete/2005: artículo 47; el CCP Alicante/2002: artículo 31; el CCP Ciudad Real/2004: artículo 24; el CCP Guadalajara/2005: artículo 43; el CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 43; el CCP Córdoba/2003: artículo 27; el CCP Sevilla/2004: artículo 19; y el CCA Navarra/2003: artículo 24.

²⁹⁶ El artículo 18 del Laudo arbitral dispone que complemento por trabajo nocturno «es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana».

²⁹⁷ Entre estos convenios colectivos, destacamos el CCP Albacete/2005: artículo 47; el CCP Barcelona/1995: artículo 33; el CCP Badajoz/2000: artículo 33; el CCP Cáceres/1999: artículo 33; el CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 18; el CCP Castellón/2005: artículo 14; el CCP Cuenca/2005: artículo 22; el CCP Guadalajara/2005: artículo 43; el CCP Huesca/2004: artículo 47; el CCP Segovia/2004: artículo 14; el CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 13; el CCP Teruel/1998: artículo 26; el CCP Toledo/2004: artículo 27; el CCP Zaragoza/2004: artículo 26; el CCP Almería/2004: artículo 32; el CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 15 B); el CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera «Las Marismas del Guadalquivir»/2003: artículo 14; el CCA Islas Baleares/2003: artículo 33; el CCA para empresas cinéticas Asturias/2002: artículo 14; el CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 31.2; el CCA Cantabria/2004: artículo 25; el CCA Extremadura/2004: artículo 33; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 13, etc... Por su parte, el CCP León/2005: artículo 30 a); y el CCP Valladolid/2004: artículo 16, a la hora de determinar el horario de nocturnidad, se remiten directamente al horario establecido en el ET, esto es, el que transcurre desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana.

²⁹⁸ CCP Alicante/2002: artículo 31, salvo cuando se trabaje a turnos, que se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 y las 6 horas.

²⁹⁹ CCP Valencia/2001: artículo 29.

³⁰⁰ CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 34, que excluye de este complemento al personal que trabaje en las Fábricas de Alcoholes durante el período de quema, así como aquel otro que su jornada continuada diurna comience antes de las ocho horas.

las veintitrés y las siete horas³⁰¹ o entre las veintidós y las seis horas (entre el 1 de abril y el 30 de septiembre) y entre las veintiuna y las siete horas (entre el 1 de octubre y el 31 de marzo)³⁰².

En cumplimiento del artículo 36.2 del ET, que dispone que el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso, la negociación colectiva del sector agrario se ha encargado de regular tanto un suplemento retributivo para el trabajador que desempeñe trabajos nocturnos como unas excepciones al percibo de dicho suplemento.

Por lo que se refiere al incremento salarial, debemos destacar que, si bien es cierto que el artículo 18 del Laudo arbitral –al que sigue algún convenio colectivo³⁰³– reconoce un suplemento del 20 por ciento sobre el salario base que perciba el trabajador, la mayoría de los convenios colectivos firmados en el sector agrario disponen que los trabajadores que hayan de prestar servicios en el período nocturno percibirán un suplemento, incremento o bonificación del 25 por ciento de su salario base³⁰⁴ (con independencia, especifican algunos

³⁰¹ CCEmp. Arlesa Semilla, S.A./2003: artículo 21 y CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005.

³⁰² CCP Ciudad Real/2004: artículo 24.

³⁰³ CCP Burgos/2005: artículo 25.

³⁰⁴ Entre estos convenios colectivos destacamos los siguientes: CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 17; CCP Albacete/2005: artículo 47; CCP Barcelona/1995: artículo 33; CCP Badajoz/2000: artículo 33; CCP Cáceres/1999: artículo 33; CCP Valencia/2001: artículo 29; CCP Almería/2004: artículo 32; CCP Cádiz/2004: artículo 21; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 13; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 7 (que reconoce también un descanso retribuido de 30 minutos, sin abandono del puesto de trabajo), CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 43; CCP Córdoba/2003: artículo 27; CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 13; CCP Sevilla/2004: artículo 22; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 21; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de «Las Marismas del Guadalquivir»/2003: artículo 14 CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: artículo 18 A.; CCA Islas Baleares/2003: artículo 33; CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: artículo 47; CCA Cantabria/2004: artículo 25; CCA Extremadura/2004: artículo 33; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 20; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 18; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 13; y CCA Navarra/2003: artículo 24.

convenios, de su consideración como horas extraordinarias³⁰⁵), reconociéndose, sin embargo, por algunos convenios colectivo un suplemento superior –del 30 por ciento sobre el salario base³⁰⁶, 35 por ciento sobre el salario base³⁰⁷, 40 por ciento sobre el salario base³⁰⁸, 50 por ciento sobre el salario real³⁰⁹, 75 por ciento salario convenio³¹⁰– o una cantidad a tanto alzado –incremento de 0,87 sobre el precio de la hora que se realice en el período nocturno³¹¹ o un plus de 12 euros por jornada nocturna completa de 7,50 horas³¹²–. En el caso de que la jornada de trabajo se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el diurno, este complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada³¹³, salvo que las horas trabajadas fueran más de cuatro, en cuyo caso, el incremento se aplicará sobre toda la jornada³¹⁴.

Ahora bien, se exceptúan, según el artículo 17 del Laudo arbitral, al que siguen varios convenios colectivos³¹⁵, los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en el período nocturno, así como los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar servicios durante la noche. Sin embargo, la mayoría de los convenios colectivos del sector agrario

³⁰⁵ CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 20; y CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 18.

³⁰⁶ CCP Cuenca/2005: artículo 22.

³⁰⁷ CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 16.

³⁰⁸ CCA Madrid/2004: artículo 19.

³⁰⁹ CCP Teruel/1998: artículo 16; y CCP Zaragoza/2004: artículo 26.

³¹⁰ CCP Granada/2003: artículo 17.

³¹¹ CCA Murcia/2004: artículo 19.

³¹² CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 18, que reconoce el plus de trabajo nocturno al trabajador que, por avería del motor o por quedarse seco el pozo, tenga necesidad que trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Véase también el CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 15 B).

³¹³ Así se pronuncia el artículo 17 del Laudo arbitral, al igual que numerosos convenios colectivos tales como, por poner algunos ejemplos, el CCA Cantabria/2004: artículo 25; el CCP Albacete/2005: artículo 47; el CCP Burgos/2005: artículo 25; el CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 18; el CCP Ciudad Real/2004: artículo 24; el CCP Cuenca/2005: artículo 22; el CCP Guadalajara/2005: artículo 43; el CCP Huesca/2004: artículo 47; el CCP Teruel/1998: artículo 26; el CCP Valencia/2001: artículo 29; el CCP Zaragoza/2004: artículo 26; y el CCP Córdoba/2003: artículo 27.

³¹⁴ CCP Huelva/2005: artículo 16.

³¹⁵ CCP Burgos/2005: artículo 25; y CCP Huesca/2004: artículo 47.

no contemplan todas estas excepciones, sino sólo algunas de ellas: guardería, ganadería y los que a voluntad del trabajador se realicen en el período nocturno³¹⁶; ganadería, los que a voluntad del trabajador se realicen en este período y los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar servicios durante la noche³¹⁷; los trabajados de guardería y los que de realizarse de noche tengan una remuneración especial³¹⁸; trabajos de ganadería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en período nocturno³¹⁹; trabajos de guardería³²⁰; cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza³²¹, dependiendo de cada convenio colectivo. Destacamos, finalmente, el artículo 14 del CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002, que contempla una excepción más, en el sentido de que las horas ordinarias trabajadas en jornada nocturna serán compensadas, no con un complemento salarial, sino con descansos y, en concreto, cada hora nocturna que se trabaje será compensada con 1,25 horas de descanso.

Por lo demás, resaltamos cómo en la negociación colectiva se han adoptado diversas medidas con las que se persigue la protección del trabajador agrario que desempeña trabajos en período nocturno. En este sentido, algunos convenios colectivos acuerdan que las empresas procurarán, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, que ningún trabajador permanecerá más de dos semanas ininterrumpidas realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria³²², mientras que otros convenios colectivos disponen que cualquier trabajo nocturno que requiera la utilización de maquinaria y otros útiles que puedan acarrear peligro deberá realizarse siempre por dos personas³²³.

³¹⁶ En este sentido destacamos el CCP Ciudad Real/2004: artículo 24; CCP Cuenca/2005: artículo 22; CCP León/2005: artículo 30 a); CCP Córdoba/2003: artículo 27; CCP Huelva/2005: artículo 16; y CCP Málaga/2005: artículo 14.

³¹⁷ CCP Sevilla/2004: artículo 19.

³¹⁸ CCP Alicante/2002: artículo 31.

³¹⁹ CCP Cádiz/2004: artículo 21; y CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 13.

³²⁰ CCA Madrid/2004: artículo 19.

³²¹ CCP Segovia/2004: artículo 14; CCP Valencia/2001: artículo 29; CCP Almería/2004: artículo 32; CCA Islas Baleares/2003: artículo 33; y CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 31.2.

³²² CCP Badajoz/2000: artículo 33; CCP Cáceres/1999: artículo 33; y CCA Extremadura/2004: artículo 33.

³²³ CCP Teruel/1998: artículo 26; CCP Zaragoza/2004: artículo 26; CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 43; y CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 7, según el cual, «cuando se realicen trabajos nocturnos con un solo tractor o cualquier tipo de maquinaria, el trabajador deberá estar asistido de un vigía a efectos de seguridad».

4.2.2.2.2. Complemento de trabajo tóxico, penoso y peligroso

Un elevado número de convenios colectivos firmados en el sector agrario regula el complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad, en virtud del cual se reconoce al trabajador que realice determinadas faenas o actividades –desempeñadas con ciertos productos, de una determinada forma o en ciertos lugares– un incremento salarial, sin perjuicio de las medidas que el empresario está obligado a adoptar para garantizar a los trabajadores a su servicio una protección eficaz en materia de seguridad e higiene³²⁴. A la luz de la regulación de este complemento, podemos comprobar cómo son numerosas las tareas cuya realización da derecho al percibo del plus de trabajo tóxico, penoso y peligroso, siendo frecuente que los diversos convenios colectivos contemplen varias de estas actividades, de las cuales enumeramos las más frecuentes: trabajos de tratamiento con productos tóxicos –ya se trate de productos conocidos clasificados en determinadas categorías [B), C) y D)]³²⁵, ya se trate de agentes químicos o biológicos en función de la normativa aprobada al respecto³²⁶, ya se trate de productos fitosanitarios y herbicidas³²⁷–, faenas en fango o

³²⁴ Entre otros, podemos ver el CCP Huelva/2005: artículo 71; el CCP Valladolid/2004: artículo 17; el CCP Zamora/2004: artículo 21; el CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 13; y el CCP Segovia/2004: artículo 15.

³²⁵ CCP Albacete/2005: artículo 48; CCP Cuenca/2005: artículo 33; CCP Guadaluajara/2005: artículo 44; CCP Toledo/2004: artículo 33 b); CCP Huelva/2005: artículo 27; y CCP Ciudad Real/2004: artículo 25, que contemplan las categorías C) y D); el CCP Badajoz/2000: artículo 34; y el CCP Cáceres/1999: artículo 34, que se refieren a fumigación de categoría C); CCP León/2005: artículo 30 b); CCA Islas Baleares/2003: artículo 33 y artículo 34, que se refieren a los tratamientos con productos de las categorías B), C) y D).

³²⁶ Especial atención le dedica al plus de toxicidad el CCP Huesca/2004: artículo 22, según el cual tal complemento corresponderá cuanto el trabajador desempeñe un puesto de trabajo cuyo contenido pueda suponer un factor de riesgo laboral relacionado con agentes biológicos (según las tablas oficiales contenidas en los Anexos del RD 664/1997, de 12 de mayo, y sus posteriores actualizaciones) o químicos (según clasificación oficial de sustancias peligrosas contenida en el RD 363/1995, de 10 de marzo, y sucesivas actualizaciones). En todo caso, el trabajador tendrá derecho al plus de toxicidad cuando se ponga a disposición del mismo sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como muy tóxicas, tóxicas, carcinogénicas, mutagénicas, corrosivas o nocivas, así como en el caso de puesta a disposición del trabajador de sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como irritantes o sensibilizantes.

³²⁷ CCP Segovia/2004: artículo 15; CCP Valladolid/2004: artículo 17; y CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 8, que exige un reconocimiento expreso y firme por parte del Comité de Seguridad y Salud acerca de la toxicidad y del riesgo excepcional de peligrosidad o penosidad de un determinado puesto de trabajo. Destacamos también

cava abierta³²⁸, tareas con mochila al hombro, sea o no de motor³²⁹, siembra a voleo o a mano³³⁰, trabajo en cámaras frigoríficas³³¹, servicios de peón astillador³³², tareas a pie en excavaciones de más de un metro de profundidad³³³, en el interior de pozos, depósitos³³⁴ y actividades bajo techo de invernadero³³⁵. Asimismo, destacamos el plus para trabajos especialmente peligrosos, que se reconoce a los trabajadores que realicen sus tareas en la extinción de un incendio³³⁶.

El trabajador agrario que realice alguno de estos trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, cuya excepcionalidad y provisionalidad han sido destacadas por varios convenios colectivos³³⁷, tendrá derecho a percibir un complemento salarial de cuantía variable, según el convenio colectivo que le resulte aplicable: bien un incremento

el CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 13, referente a faenas en las que se utilicen pesticidas o fertilizantes, así como el artículo 26 del CCA Cantabria/2004, que reconoce este plus a «los trabajadores que realicen tratamientos o estén expuestos a herbicidas, plaguicidas, fungicidas, pesticidas y otros productos de similares características».

³²⁸ CCP Albacete/2005: artículo 48; CCP Cuenca/2005: artículo 33; CCP Guadalajara/2005: artículo 44; CCP Toledo/2004: artículo 33 b); CCP Ciudad Real/2004: artículo 25 (que especifica que ha de tratarse de trabajos a pie en fango de más de 20 cm de profundidad); CCP León/2005: artículo 30 b); CCP Almería/2004: artículo 33; CCA Islas Baleares/2003: artículo 34; CCA Cantabria/2004: artículo 26.

³²⁹ CCP Badajoz/2000: artículo 34; CCP Cáceres/1999: artículo 34; CCP Córdoba/2003: artículo 27; y CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 32.

³³⁰ CCP Badajoz/2000: artículo 34; CCP Cáceres/1999: artículo 34; CCP Córdoba/2003: artículo 26; y CCP Cádiz/2004: artículo 7..

³³¹ CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 12 y CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 35.

³³² CCP Almería/2004: artículo 33.

³³³ CCP Ciudad Real/2004: artículo 25. Este Convenio Colectivo dispone que para otros casos no contemplados en el mismo y/o en casos de discrepancias en la clasificación de las tareas como tóxicas, penosas o peligrosas, se estará a lo que acuerde la comisión mixta de interpretación.

³³⁴ CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 35.

³³⁵ CCP Albacete/2005: artículo 48; CCP Cuenca/2005: artículo 33; CCP Guadalajara/2005: artículo 44; CCP Toledo/2004: artículo 33 b); CCP Ciudad Real/2004: artículo 25; CCP Almería/2004: artículo 33; CCA Islas Baleares/2003: artículo 34; y CCA Cantabria/2004: artículo 26.

³³⁶ Véase el CCA Castilla y León/2004: artículo 31.1.

³³⁷ CCP para cultivo de tomates Las Palmas/2004: artículo 49, que dispone que «todo trabajo que sea declarado penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del/la trabajador/a. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos».

del 25% sobre el salario del trabajador³³⁸, bien un incremento salarial en función de la faena que se realice (10%, 20% o 35%)³³⁹ o en función de si se realiza la actividad agraria en invernadero (15%) o al aire libre (10%)³⁴⁰, bien un suplemento del 20% del salario³⁴¹ o bien una cantidad a tanto alzado³⁴², percibiéndose, según especifican algunos convenios colectivos³⁴³, el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad como día completo –en el caso de que los trabajadores trabajen cuatro horas o más– o a razón de las horas trabajadas –si los trabajadores trabajan menos de cuatro horas–.

4.2.2.2.3. Plus de flexibilidad

Dos convenios colectivos del sector agrario regulan el plus de flexibilidad, que consiste en el reconocimiento de un incremento salarial por cada día trabajado en horario flexible con más de una interrupción al día superior a una hora, siendo necesario que se respete en todo momento el descanso legalmente establecido entre jornadas diarias³⁴⁴.

4.2.2.2.4. Complemento de versatilidad

La versatilidad se define, según el artículo 27 F) del CCP para empaquetado de plátanos, Isla de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003 –que es el único convenio colectivo que regula este complemento salarial–, como la disponibilidad del

³³⁸ CCA Cantabria/2004: artículo 26; CCP Albacete/2005: artículo 48; CCP Ciudad Real/2004: artículo 25; CCP Cuenca/2005: artículo 33; CCP Guadalajara/2005: artículo 44; CCP Toledo/2004: artículo 33 b); y CCP Zamora/2004: artículo 21.

³³⁹ CCP Badajoz/2000: artículo 34; CCP Cáceres/1999: artículo 34; y CCA Extremadura/2004: artículo 34.

³⁴⁰ CCA Islas Baleares/2003: artículo 34; y CCP León/2005: artículo 30 b).

³⁴¹ CCP Barcelona/1995: artículo 32; CCP Segovia/2004: artículo 15; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 8; y CCP Córdoba/2003: artículo 26.

³⁴² CCP Almería/2004: artículo 33, que reconoce un plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad de 104,66 € mensuales, o parte proporcional al tiempo inferior al mes, y CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 13, que dispone que las faenas en las que se utilicen pesticidas o fertilizantes se abonarán 2,66 €/día sobre el salario o en proporción al tiempo trabajado en estas circunstancias.

³⁴³ En este sentido destacamos el CCP Albacete/2005: artículo 48; el CCP Ciudad Real/2004: artículo 25; el CCP Guadalajara/2005: artículo 44; y el CCP Toledo/2004: artículo 33 b).

³⁴⁴ CCP León/2005: artículo 30 c), que acuerda 1,5 € por cada día de horario flexible, y el CCP Cádiz/2004: artículo 28, que reconoce a los vaqueros de leche u ordeñadores un plus consistente en 1,58 € por cada día de horario flexible.

trabajador para alternar en su puesto de trabajo la realización de funciones de diferente naturaleza a las propias de su categoría profesional, tales como mantenimiento y/o reparación de maquinaria; mantenimiento y/o reparación de instalaciones; realización de obras de albañilería; conducción y manejo de maquinaria y carretillas elevadoras. Se trata de un plus mensual –cuya cuantía está en función del número de días que se haya acordado realizar al mes³⁴⁵–, que retribuye al trabajador la versatilidad, sin que la no utilización por parte de la empresa de la versatilidad sea causa que la exima del abono del citado plus. La obligación de realizar la versatilidad sólo nace cuando el trabajador haya suscrito el oportuno acuerdo por escrito con la empresa y dejará de abonarse el plus y, en consecuencia, no se realizará la versatilidad, cuando cualquiera de las partes, empresa o trabajador, comunique a la otra con un mes de antelación su voluntad de dejar sin efecto el acuerdo de versatilidad.

4.2.2.2.5. Plus de trabajo en altura, complemento por riego por Ranger y plus de motosierra y/o desbrozadora

Sólo el artículo 19 del CCEmp. Las Lomas/2003 regula el complemento de trabajo en altura, en virtud del cual, a todos los operarios que trabajen a una altura superior a tres metros se les abonará un plus del 25% del salario/día según las horas trabajadas. Este mismo convenio colectivo reconoce a los regadores, cuando trabajen en riego por Ranger, un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía varía en función del número de Ranger: 6,15 /día (atención de 1 Ranger), 7,20 /día (atención de 2 Ranger), 8,95 /día (atención de 3 Ranger) y 10,36 /día (atención de 4 Ranger). Por su parte, el artículo 48 del CCA para servicios contra incendio forestales Castilla-La Mancha/2001 reconoce a los trabajadores que tengan asignada una motosierra o desbrozadora durante las tareas de prevención de incendios un complemento por día efectivo de trabajo, en razón a la mayor especialización que supone el manejo de dicha herramienta.

³⁴⁵ Según el citado artículo 27 F), se abonan 40 € mensuales (si se acuerda realizar trabajos de versatilidad de 1 a 7 días al mes), 60 € mensuales (si se acuerda realizar trabajos de versatilidad de 8 a 14 días al mes) o 80 € mensuales (si se acuerda realizar trabajos de versatilidad de 15 o más días).

4.2.2.2.6. Horas extraordinarias

El artículo 35 del ET, referente a las horas extraordinarias, contiene diversas remisiones a la negociación colectiva con la finalidad de regular determinadas cuestiones. Con carácter previo al examen de las diversas cláusulas contenidas en los distintos convenios colectivos aprobados en el sector agrario –en las que se regulan dichas cuestiones que les son remitidas por el ET–, debemos resaltar el compromiso asumido por las partes firmantes de la mayoría de tales convenios de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias³⁴⁶, acordándose, en algunos de ellos, que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en lugar de las horas extraordinarias³⁴⁷. La finalidad perseguida con la asunción de tal compromiso no es otra que la creación y fomento del empleo, ante la situación de paro existente en el medio agrario. De esta forma, un número elevado de convenios colectivos apuesta por permitir sólo las horas extraordinarias que pudieran ser necesarias en determinados supuestos de urgencia o necesidad inaplazable, esto es, en casos excepcionales³⁴⁸, llegándose incluso a acordar la prohibición o supresión de las denominadas horas extraordinarias habituales³⁴⁹.

³⁴⁶ Destacamos, entre otros, el CCA Islas Baleares/2003: artículo 31; CCA Canarias/2005: artículo 42; CCA Cataluña/2001: artículo 44; CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: artículo 40; CCP Barcelona/1995: artículo 28; CCP Cádiz/2004: artículo 15; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 24; CCP Sevilla/2004: artículo 25; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 8; CCP Teruel/1998: artículo 24; CCP Toledo/2004: artículo 29; y CCP Zaragoza/2004: artículo 25.

³⁴⁷ CCA Extremadura/2004: artículo 38; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 6; CCP Alicante/2002: artículo 33; CCP Badajoz/2000: artículo 38; y CCP Cáceres/1999: artículo 38.

³⁴⁸ CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 24; CCA Navarra/2003: artículo 22; CCP Cádiz/2004: artículo 15; CCP Córdoba/2003: artículo 12; CCP Huelva/2005: artículo 8; CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 43; CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 35; CCP Granada/2003: artículo 20; CCP Jaén/2002: artículo 14; CCP Sevilla/2004: artículo 25; CCP Albacete//2005: artículo 40; CCP Ciudad Real/2004: artículo 13; CCP Guadalajara/2005: artículo 36; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 8; CCP Teruel/1998: artículo 24; CCP Toledo/2004: artículo 29; y CCP Zaragoza/2004: artículo 25.

³⁴⁹ Entre otros, podemos ver el CCA Cantabria/2004: artículo 16; CCA Extremadura/2004: artículo 38; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 6; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 38; CCP Huelva/2005: artículo 8; CCP Jaén/2002: ar-

Algunos convenios colectivos incluyen una definición de lo que se entiende por hora extraordinaria, en términos prácticamente coincidentes con el concepto que se ofrece en el artículo 35 del ET –y el artículo 24 del Laudo arbitral–, en virtud del cual, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En este sentido, la retribución por las horas extraordinarias trabajadas constituye, en palabras del artículo 42 del CCA Canarias/2005, un complemento salarial definido por el trabajo realizado sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, de manera que las horas que excedan de la jornada diaria, semanal o anual ordinaria, según señala la negociación colectiva del campo, tienen la consideración de horas extraordinarias³⁵⁰. Es más, algunos convenios colectivos concretan el número exacto de horas diarias, semanales o anuales, cuya superación implica su tratamiento y consideración como horas extraordinarias³⁵¹, recibiendo esta misma calificación las horas trabajadas en domingos y festivos, tal y como disponen algunos convenios colectivos³⁵².

título 14; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 22; CCP Sevilla/2004: artículo 25; CCP Badajoz/2000: artículo 38; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 8; CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 16.

³⁵⁰ En este sentido destacamos, entre otros, los siguientes convenios colectivos: CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 24; CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: artículo 40; CCP Cádiz/2004: artículo 15; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 24; CCP Córdoba/2003: artículo 12; CCP Albacete/2005: artículo 40; CCP Guadalajara/2005: artículo 36; CCP León/2005: artículo 31; artículo 16 del CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003; CCP de cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 41; CCP Toledo/2004: artículo 29; y CCP Valladolid/2004: artículo 19.

³⁵¹ CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 14 (a partir de as 40 horas semanales); CCA Murcia/2005: artículo 8 (a partir de las 8 horas al día y 40 horas a la semana); CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 12 (a partir de las 40 horas semanales y las 9 horas al día); CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 24 (a partir de 9 horas al día, 5 horas de trabajo los sábados, 50 horas a la semana y 1725 horas al año); CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 11 (a partir de 1695 horas anuales para el año 2005); CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 8 (a partir de las 8,30 horas al día); y CCP Castellón/2005: artículo 11 (a partir de la 8ª hora al día para los trabajadores fijos y a partir de la 6ª hora diaria para los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales).

³⁵² CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 14; CCA Murcia/2005: artículo 8; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 12; y CC Las Lomas/2003: artículo 24.

Si bien es cierto que el artículo 35 del ET sólo se refiere, en su apartado 3, a las horas extraordinarias destinadas a la prevención y reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, esto es, a las llamadas horas extras derivadas de fuerza mayor, la negociación colectiva del sector agropecuario distingue, además de éstas³⁵³, dos clases más de horas extraordinarias³⁵⁴: las horas estructurales, que son las horas necesarias por pérdidas imprevistas o períodos punta de recolección, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate³⁵⁵, tal y como ocurre, por ejemplo, con las peculiaridades productivas del sector de manipulación de frutos cítricos³⁵⁶ o por el carácter fácilmente perecedero del plátano³⁵⁷; y las horas habituales, que son las que no quedan incluidas en ninguno de los dos tipos anteriores. Debemos destacar el ar-

³⁵³ Destacamos el CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 39, que se refiere a la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias en las faenas de tratamientos de plagas y enfermedades, de gran importancia en la actividad agrícola.

³⁵⁴ Las distintas clases de horas extraordinarias se regulan, entre otros, en el CCA Islas Baleares/2003: artículo 31; en el CCA Cataluña/2001: artículo 44; en el CCA Extremadura/2004: artículo 38; en el CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 24; en el CCA La Rioja/2004: artículo 16; en el CCP Almería/2004: artículo 30; en el CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: artículo 40; en el CCP Jaén/2002: artículo 14; en el CCP Alicante/2002: artículo 33; en el CCP Badajoz/2000: artículo 38; en el CCP Cáceres/1999: artículo 38; en el CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 16; y CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 17.

³⁵⁵ Véanse el CCP Barcelona/1995: artículo 28, que se refiere, además de a las horas extraordinarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, a las horas a realizar en supuestos de labores inaplazables o de perentoria ejecución en razón de circunstancias climatológicas o de frutos perecederos, así como el CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 15, que define las horas estructurales como aquéllas necesarias por trabajos imprevistos, períodos condicionados por elementos climatológicos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esta actividad.

³⁵⁶ CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: artículo 40.

³⁵⁷ CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 16, que, al referirse a las horas extraordinarias estructurales, señala lo siguiente: «por la necesaria consideración que el plátano es una mercancía fácilmente perecedera y que los buques que han de transportarla no siempre cumplen estructuralmente con las horas y días de carga previstos, y en consecuencia, debido a esas y otras causas, la recepción y subsiguiente empaquetado de la fruta no es uniforme, se hace imprescindible la realización de horas extraordinarias debidas al proceso productivo».

título 49 del CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001, que distingue entre horas extraordinarias con motivo de incendios y las horas extras que no sean de incendios.

El artículo 35.1 del ET dispone que, mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Pues bien, ante la opción que ofrece nuestro legislador, las partes negociadoras han adoptado diversas posturas³⁵⁸: algunos convenios colectivos han acordado el abono de las horas extraordinarias en la cuantía fijada en las correspondiente tablas salariales³⁵⁹ o con un determinado recargo o incremento sobre el valor de la hora ordinaria –15%, 30%, 50%, 75%, 80%, 100%, 105%, 150% 175% o 225%, según cada convenio y en función de diversos factores, como, principalmente, el tipo de hora extraordinaria y la realización de las mismas en días laborables o no laborables³⁶⁰– o en aplicación de una fórmula matemática

³⁵⁸ El artículo 24 del Laudo arbitral dispone que «la realización de horas extraordinarias será compensada con descanso en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización. Si no pudieran ser compensadas con descanso alternativo cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50 por 100 al salario hora ordinaria».

³⁵⁹ CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 24; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 12; CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: artículo 40; CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 15; CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 16; y CCP Valladolid/2004: artículo 19.

³⁶⁰ Entre estos convenios colectivos destacamos los siguientes: CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 13 (incremento del 15%); CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 14 (incremento del 30%); CCP Castellón/2005: artículo 11; y CCP León/2005: artículo 31 (recargo del 50%); CCA Murcia/2005: artículo 8; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 22; CCP Albacete/2005: artículo 40; CCP Ciudad Real/2004: artículo 13; CCA Cantabria/2004: artículo 16; y CCP Guadalajara/2005: artículo 36 (incremento del 75%); CCA Madrid/2004: artículo 18 (incremento de 80%, excepto guardería rural y ganadería, que se abonan con un 70%); CCA Extremadura/2004: artículo 38; CCP Barcelona/1995: artículo 28 (que señala que las horas extras tienen un incremento del 75% sobre la hora normal); CCP Badajoz/2000: artículo 38; y CCP Cáceres/1999: artículo 38 (que abonan las horas extraordinarias con un recargo del 75% las dos primeras y con el 100% las siguientes); CCA La Rioja/2004: artículo 16 (Incremento de 100%); y CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 8; CCP Códoba/2003: artículo 12; CCP Teruel/1998: artículo 24 (incremento del 75% en días labora-

tica³⁶¹; otros convenios, por el contrario, han acordado la compensación de las horas extraordinarias con descansos retribuidos³⁶², salvo que no fuese posible, en cuyo caso serán retribuidas³⁶³; y, por último, también son diversos los convenios colectivos firmados que permiten, mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador o los representantes de los trabajadores, optar por el cobro de las horas extraordinarias o por su compensación en tiempo de descanso retribuido³⁶⁴. En cualquier caso, debemos saber que, en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, según dispone el artículo 35.1 del ET, si bien es cierto que son muy pocos los convenios colectivos que guardan silencio sobre esta cuestión³⁶⁵.

bles y de 150% en festivos y domingos, incremento del 80% en días laborables y 105% en domingos y festivos e incremento de 175% en jornada laboral y 225% en jornada festiva o domingo, respectivamente); y CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 33 (el importe de la hora extraordinaria es de un 175% de la ordinaria).

³⁶¹ CCP Cádiz/2004: artículo 15; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 10; CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 35; y CCP Sevilla/2004: artículo 25.

³⁶² CCP Alicante/2002: artículo 33 (con descansos equivalentes); y CCP Toledo/2004: artículo 29, que compensa las horas extras con descanso, a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria.

³⁶³ CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 24, que contempla unas reglas especiales de compensación para los casos de incendios forestales; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 6; CCP Burgos/2005: artículo 15; CCP Toledo/2004: artículo 34 c); CCP Zaragoza/2004: artículo 25; y CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 17.

³⁶⁴ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 9; CCA Islas Baleares/2003: artículo 31; CCA Canarias/2005: artículo 42; CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 15; CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: artículo 49; CCA Cataluña/2001: artículo 44; CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: artículo 40; CCP Barcelona/1995: artículo 28; CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 12; y CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 11. Véase el artículo 38 del CCP de la Vid de Cádiz, según el cual, hasta un total de horas extras no superior a la mitad del número máximo legal anual permitido, se podrán compensar en metálico según los pactos existentes en cada empresa, salvo que el trabajador opte por su descanso, a razón de una hora descansada por otra trabajada, que se procurarán unir para su disfrute en días completos.

³⁶⁵ CCP para actividades de recolección del espárrago Jaén/2004, CCEmp. Comunidad de Regantes «Las Marismas del Guadalquivir»/2002, CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003, CCP Ávila/2005, CCP Cuenca/2005, CCP Palencia/2005, CCP Salamanca/2003 y CCP Segovia/2004.

Como es sabido, nuestro legislador considera que la prestación de trabajo en horas extraordinarias es voluntaria, salvo en el caso de que su realización se hubiese pactado en convenio colectivo o contrato individual (artículo 35.4 del ET), insistiéndose, por parte de algunos convenios colectivos del sector agrario, en el carácter voluntario de tales horas, a excepción de aquéllas cuya realización fuese absolutamente necesaria³⁶⁶.

En relación con la limitación del número de horas extraordinarias a realizar por un trabajador, algunos convenios colectivos se remiten directamente a los topes legales³⁶⁷, esto es, al artículo 35.2 y 3 del ET, mientras que otros convenios señalan expresamente tal límite en 80 horas anuales, salvo que se trate de horas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas³⁶⁸. Por lo demás, diversos convenios colectivos fijan el número máximo de horas extraordinarias a realizar al día, a la semana, al mes y al año³⁶⁹.

Para finalizar, destacar cómo la negociación colectiva, en cumplimiento del artículo 35.5 ET sobre el cómputo de las horas extraordinarias, insiste en que la realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanal o mensualmente, debiendo entregarse copia del resumen al trabajador en el parte co-

³⁶⁶ CCA Islas Baleares/2003: artículo 31; CCP Almería/2004: artículo 30; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 8; CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 16; y artículo 29 del CCP Toledo/2004.

³⁶⁷ CCP Almería/2004: artículo 30; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 11; CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 35; CCP Málaga/2005: artículo 19; y CCP Sevilla/2004: artículo 25.

³⁶⁸ CCA La Rioja/2004: artículo 16; CCP León/2005: artículo 31; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 8; CCP Valladolid/2004: artículo 19; y CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 13.

³⁶⁹ CCA Murcia/2005: artículo 8; CCP Albacete/2005: artículo 40; y CCP Guadalajara/2005: artículo 36, que señalan que las horas extras no podrán exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año; CCP Toledo/2004: artículo 29, según el cual las horas extraordinarias tienen las siguientes limitaciones: una hora al día, cinco horas a la semana, quince horas al mes y ochenta horas al año; y CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 10, que dispone que el número máximo de horas extras obligatorias a realizar será de sesenta horas anuales por persona y atendiendo a diversas condiciones que se detallan en el mismo precepto, al que nos remitimos

rrespondiente³⁷⁰. Además, la dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, cuando lo hubiere, o los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, y en función de esta información y de los criterios marcados en los diversos convenios colectivos, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias³⁷¹. Mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social³⁷².

4.2.2.2.7. Plus o prima de asistencia al trabajo

Son muy pocos los convenios colectivos del sector agropecuario que regulan la prima de asistencia o de trabajo efectivo, la cual retribuye la presencia puntual y efectiva del trabajador en su puesto de trabajo, ocupando plenamente su jornada laboral³⁷³. Los diversos convenios colectivos, a la hora de identificar a los trabajadores que pueden tener derecho al reconocimiento de esta prima, así como al determinar la cuantía de la misma, divergen entre sí: unos convenios colectivos sólo reconocen el plus de asistencia a los trabajadores fijos³⁷⁴; otros acuerdan cantidades diferentes para, por un lado, los trabajadores fijos, y para, por el otro, los trabajadores eventuales y fijos-discontinuos³⁷⁵, así como para el personal que tenga la jornada de sábado por la mañana y para el personal que tenga la jornada de sábado por la tarde³⁷⁶; otros convenios establecen la cuantía de esta

³⁷⁰ Destacamos, entre otros, el CCA Extremadura/2004: artículo 38; el CCA La Rioja/2004: artículo 16; el CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 22; el CCP Badajoz/2000: artículo 38; y el CCP Cáceres/1999: artículo 38.

³⁷¹ CCA Extremadura/2004: artículo 38; CCA La Rioja/2004: artículo 16; CCP Alicante/2002: artículo 33; CCP Badajoz/2000: artículo 38; CCP Cáceres/1999: artículo 38; y CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003 Palma II: artículo 16.

³⁷² CCA Extremadura/2004: artículo 38; CCP Badajoz/2000: artículo 38; y CCP Cáceres/1999: artículo 38.

³⁷³ Así se pronuncian el CCA Canarias/2005: artículo 31 y el CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 9.

³⁷⁴ CCP Albacete/2005: artículo 36; y CCP Guadalajara/2005: artículo 32 y anexo al convenio.

³⁷⁵ CCP Alicante/2002: artículo 26.

³⁷⁶ CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: artículo 15.

prima en función de las diferentes categorías profesionales³⁷⁷; y, finalmente, algún convenio no hace ninguna distinción, reconociendo la prima de asistencia a todo el personal, sin más³⁷⁸.

Especial atención debemos prestar al artículo 15 del CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004, al artículo 9 del CCP de empaquetado de patatas, tomates y hortalizas Tenerife/2002 y al artículo 31 del CCA Canarias/2005³⁷⁹, puesto que estos tres preceptos contienen una detallada regulación de la prima de asistencia al trabajo, estableciéndose diversas condiciones de aplicación, que, tras una lectura conjunta, exponemos en las siguientes líneas: A) Esta prima se devengará por los días efectivamente trabajados, sin que sean computables los períodos de baja por enfermedad o accidente y sin que se devenguen los domingos, festivos, días libres ni en las pagas extraordinarias; B) La prima de asistencia al trabajo no se devengará y, por consiguientes, se considerarán faltas las que deriven de asistencia a consultas médicas, salvo que la misma no supere un determinado período de tiempo; C) La falta de puntualidad originará la pérdida de la prima correspondiente al día de que se trate; D) Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo originarán las pérdidas de prima de asistencia, en función de las escalas que se contienen en los tres preceptos a los que nos estamos refiriendo, a los que nos remitimos para un conocimiento más detallado al respecto; E) La cuantía mensual no sufrirá reducción alguna en el caso de que la ausencia al trabajo lo sea por licencias retribuidas o por la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

4.2.2.2.8. Incentivos en domingos y festivos

Es también reducido el número de convenios colectivos que regulan el trabajo en domingos y festivos. Debido a las necesidades

³⁷⁷ CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 9; CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 29.2; y CCEmp. Comunidad de Regantes «Las Marismas del Guadalquivir"/2002: artículo 9 e), que reconoce al personal de oficina un plus de asistencia al trabajo.

³⁷⁸ CCA Canarias/2005: artículo 31.

³⁷⁹ Por otro lado, el CCP Albacete/2005: artículo 36; y el CCP Guadalajara72005: artículo 32, contienen una regulación idéntica del plus de asistencia, especificando que cuando el sábado no tuviera la condición de laborable, para la percepción del plus de asistencia, se considerará como día de trabajo e igualmente el mes de vacaciones tendrá la consideración de trabajado a efectos del plus de asistencia. De esta forma, se devengarán 25 días mensuales y 300 días anuales si no hay pérdida efectiva de días trabajados.

ineludibles que presenta la actividad agraria en determinados supuestos (riego, maduración del fruto, recolección, acondicionamiento y preparación de productos perecederos, situación de los mercados, condiciones meteorológicas, etc...) ³⁸⁰, y para poder atender correctamente la demanda de servicios en determinadas campañas ³⁸¹, el trabajador, voluntaria u obligatoriamente, según el convenio colectivo que le resulte de aplicación, desempeñará tales actividades en domingos y festivos. En estos casos, el trabajador percibirá un incremento salarial, cuya cuantía varía de unos convenios a otros: un recargo del 25% sobre el salario hora o sobre el salario día ³⁸²; un complemento consistente en el 30% del salario base ³⁸³; una cantidad a tanto alzado y un determinado descanso, en función de si los trabajos realizados ocupan media jornada del domingo o la jornada completa ³⁸⁴; o un incremento (30% o 75%), en función del número de horas de trabajo que el trabajador haya realizado durante la jornada laboral ³⁸⁵.

4.2.2.2.9. Otros complementos salariales: «plus de especial dedicación», COR, complemento de responsabilidad y complemento de disponibilidad

El anexo 5 del CCP Zaragoza/2004, atendiendo a las especiales características laborales de los caseros, les reconoce a éstos el derecho a percibir un complemento salarial denominado «plus de especial dedicación», cuyo importe será de 20,04 euros por día natu-

³⁸⁰ Al respecto podemos ver el CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 26, relativo a las necesidades ineludibles que se presentan en la actividad de recolección en ciertos casos, y el CCA Navarra/2003: artículo 20, sobre las necesidades que surgen en la actividad agraria, en general.

³⁸¹ CCP del sector de cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 31.

³⁸² CCEmp. Verdifresh, S.L./2004: artículo 30; CCP Alicante/2002: artículo 34; y CCP del sector de cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 31, que premia el trabajo en festivos dentro de la jornada de 40 horas semanales, con un incremento del 25% del salario correspondiente a un día.

³⁸³ CCP Toledo/2004: artículo 33 c).

³⁸⁴ CCA Navarra/2003: artículo 20, que dispone que el trabajador percibirá, en el caso de que los trabajos realizados ocupen media jornada del domingo, 30 € y el descanso de una jornada completa, y, en el caso de que los trabajos ocupen la jornada completa, 60 € y dos jornadas completas.

³⁸⁵ CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 26, que señala que los trabajadores que realicen trabajos en domingos y festivos percibirán el salario/hora o salario/kilo incrementado en el 30%, si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana, o en el 75%, en el caso de que se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral.

ral. Por su parte, el anexo 4 de este mismo convenio colectivo reconoce a los trabajadores que perciban de sus empresas únicamente el salario base de convenio una determinada cantidad en concepto de COR («Carencia de Otras Retribuciones»), percibiéndose también este complemento cuando, además del salario base de convenio, el trabajador cobre antigüedad.

En cuanto al complemento de responsabilidad, destacamos el acuerdo adicional 3º del CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005, que reconoce una determinada cantidad por tal concepto a los inspectores, responsables de almacén y delegados de zona, así como el artículo 18 D del CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005, que establece una prima por responsabilidad consistente en una determinada cantidad mensual para los trabajadores que desempeñen una actividad que vaya acompañada de responsabilidad de tipo económico o sobre trabajadores de la empresa y cuya labor lleve implícita una capacitación profesional para el puesto³⁸⁶.

Finalmente, destacamos también el complemento de disponibilidad, que se abona a los trabajadores con el fin de compensar aquellos supuestos en los que, no estando fijado en su específico horario de trabajo, el trabajador deba estar disponible para desempeñar cualquier prestación en relación con las labores de prevención y extinción de incendios en el momento en que sea requerido por razones de necesidad plenamente justificadas³⁸⁷.

4.2.2.3. Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa

4.2.2.3.1. Paga de beneficios o participación en beneficios

Con el carácter de paga o gratificación extraordinaria, se reconoce a la mayoría de los trabajadores del sector agrario –aunque al-

³⁸⁶ Destacamos también el artículo 26 b) del CCEmp. Verdifresh, S.L./2004, que contempla cuatro pluses por puesto de trabajo (semiterniado, empaquetado, logística y calidad) para los trabajadores que realicen funciones propias de determinadas categorías profesionales, así como el artículo 18 E del CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005, que reconoce un plus de clasificación para aquellos trabajadores responsables de clasificar y seleccionar las mercancías entregadas por los agricultores y la asunción de determinadas responsabilidades sobre personal a su cargo.

³⁸⁷ CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 31.3 y CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 35, que define dos tipos de disponibilidad: de grado 1 y de grado 2.

gunos convenios colectivos limitan el reconocimiento de este concepto salarial a los trabajadores fijos³⁸⁸— una paga de beneficios, cuya cuantía y fecha de abono presentan una gran heterogeneidad. La fórmula para calcular la cuantía de la paga de beneficios puede presentar, entre otras, las siguientes variantes: un determinado porcentaje del salario base correspondiente a cada categoría profesional³⁸⁹; una cantidad a tanto alzado³⁹⁰; un número de días de salario³⁹¹; un determinado porcentaje sobre el salario mínimo interprofesional anual³⁹²; salario base mensual más el complemento de antigüedad³⁹³; o unas reglas especiales y complejas, tal y como se contempla en el anexo 1 del CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001, al que nos remitimos. Especial atención debe-

³⁸⁸ CCP Huelva/2005: artículo 20.

³⁸⁹ Véase el CCA Canarias/2005: artículo 34, según el cual, los trabajadores fijos percibirán al año un complemento salarial del 7 por ciento del salario base de su categoría.

³⁹⁰ Podemos ver, entre otros, el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 19, que establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos de 216,84 € en el año 2004; el CCA Murcia/2005: artículo 18, que fija una paga de beneficios de 154,27 €; el CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 12; y el CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.3, que reconoce una paga de beneficios con una cuantía fijada en 313,32 euros para el año 2003. El artículo 24 del CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005 reconoce el derecho a media paga, una paga o paga y media, en función de si se supera un determinado porcentaje de beneficios después de impuestos.

³⁹¹ Destacamos, entre otros, el CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 20, que establece una paga de beneficios por importe de treinta días, calculados sobre salario base; CCP Córdoba/2003: artículo 7, que establece una paga de beneficios de 15 días de salario bruto, el CCP Málaga/2005: artículo 18, que reconoce al trabajador fijo una paga de 30 días de salario convenio que por su categoría profesional le corresponda, el CCP Albacete/2005: artículo 38, que dispone que los trabajadores fijos percibirán una paga de treinta días de salario base diario, el CCP Cádiz/2004: artículo 27, que reconoce una paga, para el personal fijo sin distinción de categoría profesional, de 25 días del salario establecido para el trabajador fijo no cualificado y el CCP Huelva/2005: artículo 20, que dispone que, en concepto de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores fijos el importe de 23 días de salario convenio correspondiente al peón fijo no cualificado.

³⁹² CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 36, que reconoce una paga de beneficios cuyo importe será el 4% del salario mínimo interprofesional de un año natural.

³⁹³ CCA La Rioja/2004: artículo 15, que, por la dificultad que entraña reconocer los beneficios en las empresas agropecuarias y forestales de La Rioja, se sustituye la paga de beneficios por una paga de salario base más antigüedad, según categoría profesional del trabajador, y CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 19 y el CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 22, que establecen una paga de beneficios por un importe de 30 días calculados sobre el salario base convenio más antigüedad.

mos prestar al artículo 28 del CCP Alicante/2002, que contempla, a diferencia de los restantes preceptos que regulan la participación en beneficios, un régimen de participación efectiva de los trabajadores en los beneficios de las empresas, consistente en atribuir al trabajador un tanto por ciento sobre los resultados de la explotación³⁹⁴.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, según especifican algunos convenios colectivos, tendrán derecho a percibir esta gratificación extraordinaria en proporción al tiempo trabajado³⁹⁵, de manera que los trabajadores fijos-discontinuos, los trabajadores eventuales y temporeros y los trabajadores a tiempo parcial indefinido llevan prorrateado el importe de la paga de beneficios en su salario diario³⁹⁶.

Por lo que respecta a la fecha de abono de la paga de beneficios, los distintos convenios colectivos varían entre sí, en el sentido de que dicho concepto salarial habrá de abonarse, según los casos, en el primer trimestre del año³⁹⁷, en los dos primeros meses del año³⁹⁸, en un determinado mes³⁹⁹, en la primera quincena de un determi-

³⁹⁴ Sin embargo, dicho precepto prevé, en defecto de este sistema, que las empresas abonen a sus trabajadores el importe del 6% del salario anual del convenio. En esta misma línea, encontramos el CCP Teruel/1998: artículo 37, que dispone que, «en sustitución del régimen de participación efectiva de los trabajadores fijos en los beneficios, los empresarios deberán aportar uno de los sistemas siguientes: a) Atribuir al trabajador un tanto por ciento sobre los productos vendibles obtenidos por el mismo b) Asegurar un tanto por ciento sobre los resultados de la explotación». En cualquier caso, al igual que ocurre con el citado CCP Alicante/2002: artículo 28, el CCP Teruel/1998 prevé que, en defecto de los sistemas expuestos, los empresarios podrán optar, con prioridad, por abonar a sus trabajadores fijos el importe del 4 por ciento del salario mínimo interprofesional de un año.

³⁹⁵ Entre otros, CCA Cataluña/2001: artículo 43; CCP Huelva/2005: artículo 20; CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.3; CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 26, que dispone que, en caso de enfermedad o accidente, la paga de beneficios se percibirá en proporción a los días trabajados; CCP Toledo/2004: artículo 35 c); y CCP Zamora/2004: artículo 18.

³⁹⁶ En este sentido, podemos ver el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 19; el CCA Murcia/2005: artículo 18; el CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 17; y CCA. de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 12.

³⁹⁷ CCP Málaga/2005: artículo 18; y CCP Alicante/2002: artículo 38.

³⁹⁸ CCA La Rioja/2004: artículo 15; y CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 36.

³⁹⁹ Destacamos, entre otros, el CCA Canarias/2005: artículo 34, que señala que se abonará en el mes de marzo; el CCP Huelva/2005: artículo 20, que dispone que la liquidación de la participación en beneficios se efectuará en el mes de febrero siguiente a la terminación del año natural; y el CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.3, según el cual, la paga de beneficios se abonará con la nómina del mes de enero

nado mes⁴⁰⁰, en un concreto día⁴⁰¹, etc... También se regula la posibilidad de que la participación en beneficios, en caso de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, se prorratee entre los doce meses⁴⁰² o, incluso, por días o por semanas⁴⁰³.

4.2.2.3.2. Paga de objetivos y gratificación de estímulo

El artículo 5.1.3 C) del CCEmp. Ibersilva/2004 establece una paga de objetivos que asciende a la cantidad de 292,76 euros para el año 2003 –que se incrementará anualmente en los términos previstos en el artículo 5.1 de dicho convenio– y que se abona en la nómina del mes de enero. Los trabajadores que hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán el importe de la paga de objetivos prorrateado en función al período de trabajo efectivo. Por su parte, el artículo 6.2 del CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004 reconoce una gratificación de estímulo⁴⁰⁴, cuya cuantía se contempla en la tabla salarial anexa –que varía de unas categorías profesionales a otras–, más la antigüedad que le corresponda a cada trabajador. Esta gratificación

⁴⁰⁰ Destacamos, entre otros, el CCA Extremadura/2004: artículo 35, que indica que se abonará en la primera quincena del mes de mayo; el CCP Cádiz/2004: artículo 27, según el cual, la paga de beneficios se abonará en la primera quincena del mes de marzo siguiente al año natural en que se devenga.

⁴⁰¹ CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 19; el CCA Murcia/2005: artículo 18; y CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 17, que indican que la paga de beneficios se paga el 12 de octubre; CCA Navarra/2003: artículo 21, que dispone que dicha paga será abonada el 15 de mayo; CCA Badajoz/2000: artículo 35; CCP Cáceres/1999: artículo 35; y CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 35, según los cuales, la paga de beneficios será abonada en la festividad de San Isidro. El CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 17, considera que la paga de beneficios se abona la mitad por San José y la otra mitad por San Miguel (día 29 de septiembre), que es el patrono del ramo de la alimentación, si bien es cierto que esta paga se podrá pagar de una sola vez, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

⁴⁰² CCP Albacete/2005: artículo 38; CCP Cuenca/2005: artículo 18; y CCP Guadalajara/2005: artículo 34.

⁴⁰³ CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 19. El artículo 20 del CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992 contempla la facultad de las empresas de poder prorratear la paga de beneficios por días, semanas o meses, según su forma habitual de pagos.

⁴⁰⁴ También reconoce una paga de estímulo el CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 13.

se devenga el 1 de enero de cada año y se abona en proporción a los días trabajados en el año anterior.

4.2.2.3.3. Incentivos a la producción

Varios convenios colectivos del sector agrario acuerdan, ante la dificultad de implantar un sistema de rendimiento en atención a la variabilidad de las distintas condiciones en que se realizan los trabajos o en compensación a las mejoras retributivas y condiciones de trabajo obtenidas, el establecimiento de un compromiso formal por parte de los trabajadores de aumentar los rendimientos, de manera que éstos se comprometen a colaborar para el logro de un incremento de la productividad⁴⁰⁵. En este sentido, destacamos que son muy pocos los convenios colectivos que regulan, con el fin de estimular la mayor producción, incentivos a la producción⁴⁰⁶ o primas de productividad⁴⁰⁷ o incentivos comerciales⁴⁰⁸.

4.3. Pagas extraordinarias

Dejando al margen la paga de beneficios, que en la negociación colectiva se contempla, como dijimos, con el carácter de paga extraordinaria, la mayoría de los convenios colectivos del sector agrario reconocen a los trabajadores incluidos en sus respectivos cam-

⁴⁰⁵ En este sentido podemos ver el CCP Albacete/2005: artículo 43; el CCP Guadalajara/2005: artículo 39; CCP Soria/2003: artículo 11; el CCP Valencia/2001: artículo 12; y el CCP Ávila/2005: artículo 21, que dispone que, siendo la parte social consciente de la importancia que lo pactado tiene en la economía de las empresas agrarias, conviene establecer y divulgar los medios para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas.

⁴⁰⁶ Véase el CCP para el cultivo de tomates Las Palmas/2004: artículo 27, que, con el fin de estimular la mayor producción, reconoce al trabajador, en concepto de incentivo a la producción y para la campaña 2002-2003, el importe de 0,1671 euros por cada kilogramo de tomate exportado.

⁴⁰⁷ CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5..1.2 D), que establece para el personal de producción no medible (Administrativos y Encargados) una prima de productividad que se sustenta en una serie de parámetros contemplados en este mismo precepto, al que nos remitimos para un conocimiento en detalle. Además, este mismo convenio colectivo regula unas gratificaciones complementarias por cantidad de trabajo (para aquellas personas cuya producción sea medible) y por calidad de trabajo (para todos los trabajadores de producción no medible, estableciéndose un incentivo consistente en el 10% del salario base percibido por el trabajador en cada paga mensual, Navidad y verano).

⁴⁰⁸ CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: artículo 9 d).

pos de aplicación el derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año: una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad, y la otra, en cumplimiento del artículo 31 del ET⁴⁰⁹, con ocasión de las vacaciones de verano, en los meses de junio o julio, según los casos. Sin embargo, algunos convenios colectivos reconocen el derecho a tres gratificaciones al año⁴¹⁰, debiendo destacarse el artículo 13 del CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2004 puesto que reconoce seis pagas extraordinarias, el artículo 23 del CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005, que reconoce, además de las dos pagas extras, el prorrateo en las doce mensualidades ordinarias de diversas pagas (seis y media o una y media), en función de la fecha en la que el trabajador haya entrado en la empresa (antes o después de 1 de enero de 1994), así como el artículo 27 del CCP de la Vid Cádiz/2004, que dispone que el personal de las industrias afectadas por dicho convenio disfrutarán, además de dos pagas extras en Navidad y en verano, de cuatro medias mensualidades (el 5 de enero, el 15 de marzo, el 1 de mayo y el 10 de septiembre).

La cuantía de tales gratificaciones –que se fija por convenio colectivo, tal y como indica el artículo 31 del ET–, así como el período de devengo y la fecha de su abono, presentan, al igual que ocurre con la paga de beneficios, una gran heterogeneidad. Por ello, también en esta ocasión nos vamos a limitar a destacar tanto algunas de las fórmulas a emplear para el cálculo del importe de las pagas extraordinarias, como determinados períodos de devengo y ciertas fechas de abono de las mismas.

⁴⁰⁹ El artículo 31 del ET dispone que «el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre los empresarios y los representantes legales de los trabajadores...». En esta misma línea, destacamos el artículo 17 del Laudo arbitral, que señala que los trabajadores afectados por el mismo «tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, (...), que se harán efectivas una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra dentro de la primera quincena del mes de julio...».

⁴¹⁰ En este sentido, podemos ver el CCP Barcelona/1995: artículo 27, que contempla tres gratificaciones extraordinarias, si bien una de ellas es en sustitución de la participación en beneficios; CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 19; CCP de Granada/2003: artículo 14; el CCP Jaén/2002: artículo 20; el CCP Segovia/2004: artículo 23; el CCEmp. Verdifresh, S.L./2004: artículo 29; el CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 12; el CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: artículo 10; el CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: artículo 18 C.; el CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 11; y el CCP Huesca/2004: artículo 19.

Por lo que respecta a la cuantía de las gratificaciones extraordinarias, destacamos las siguientes variedades: un número elevado –y mayoritario– de convenios colectivos dispone que el importe de las pagas extraordinarias será de 30 días de salario base de convenio⁴¹¹; otros convenios fijan el importe de tales gratificaciones en 30 días de salario o una mensualidad más el complemento de antigüedad, tal y como se regula en el artículo 17 del Laudo arbitral⁴¹²; en algunos convenios la cuantía se obtiene de sumar a una mensualidad de salario otros complementos salariales diversos, según cada convenio colectivo⁴¹³; y en los anexos del CCP del sector de Pozos de

⁴¹¹ Destacamos, entre otros, el CCA Canarias/2005: artículo 33; el CCA Cataluña/2001: artículo 42; el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 18; el CCA Murcia/2005: artículo 17; el CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 16; el CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 11; el CCA Navarra/2003: artículo 21; el CCP Cádiz/2004: artículo 26; el CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 34; el CCP de Córdoba/2003: artículo 7; el CCP Huelva/2005: artículo 19; el CCP Málaga/2005: artículo 17; el CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 11; el CCP Sevilla/2004: artículo 23; el CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 19; el CCP Albacete/2005: artículo 37; y el CCP Ávila/2005: artículo 18.

⁴¹² Al respecto podemos ver, entre otros, el CCA Islas Baleares/2003: artículo 30; el CCA Cantabria/2004: artículo 22; el CCA La Rioja/2004: artículo 15; el CCP Barcelona/1995: artículo 27; el CCP Almería/2004: artículo 29; el CCP Granada/2003: artículo 14; el CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 22; el CCEmp. Las Marismas de Lebríja, S.C.A./2005: artículo 18 C.; el CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.3; CCP Jaén/2002: artículo 20; el CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 18; y el CCP Alicante/2002: artículo 27. En este mismo sentido, resaltamos el CCA Extremadura/2004: artículo 35; el CCP Badajoz/2000: artículo 35; y el CCP Cáceres/1999: artículo 35, que disponen que la cuantía de las pagas extraordinarias que los mismos reconocen será por importe igual a la mensualidad anterior de salario base más antigüedad, de manera que si el trabajador estuviese en IT, la inmediatamente anterior a dicha situación.

⁴¹³ Destacamos el CCA Madrid/2004: artículo 27 y CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 22, según los cuales, la cuantía de las pagas extraordinarias es de una mensualidad de salario convenio y demás complementos que le correspondan al trabajador; el CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 26, que dispone que las pagas extras consistirán en una mensualidad de salario base del convenio más los aumentos por años de servicio, más los demás conceptos que se reflejan en la tabla; el CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: artículo 10, que indica que cada una de las gratificaciones extraordinarias equivale al importe de treinta días de salario base más el complemento de convenio de origen para los trabajadores que tengan derecho a percibirlo; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 12, que señala que cada paga extra comprenderá el salario base, plus convenio, plus de antigüedad y plus de discapacitados; y el CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 10, que dispone que cada gratificación extraordinaria equivaldrá a una mensualidad de salario base, más plus de convenio o responsabilidad más complemento de antigüedad.

Riego Agrícola Castellón/2005 se dispone que el importe de las pagas extraordinarias asciende a una cantidad que está en función de los años de antigüedad en la empresa, mientras que las tablas salariales del CCA para actividades forestales Castilla y León/2004 contemplan cantidades diversas para cada una de las categorías profesionales. A los trabajadores no fijos la cuantía de las pagas extraordinarias les será prorrateada⁴¹⁴ y a los trabajadores que ingresen o cesen durante el año se les abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de trabajo prestado, computándose, según disponen algunos convenios colectivos, la fracción de mes y de semana como mes y semana completos⁴¹⁵.

En relación con la fecha de abono⁴¹⁶, debemos destacar que los diversos convenios colectivos varían entre sí, de manera que tales gratificaciones extraordinarias se abonarán, según los casos, en un determinado mes del año⁴¹⁷, en una concreta quincena de un determinado mes⁴¹⁸

⁴¹⁴ CCA Islas Baleares/2003: artículo 30; CCA Madrid/2004: artículo 27; CCA para cosecheros y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 16; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 11; CCP Almería/2004: artículo 29; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 22; CCP Albacete/2005: artículo 37; CCP Alicante/2002: artículo 27; y CCP Guadalajara/2005: artículo 33. El CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 26 indica que se computará la fracción de un mes como unidad completa cuando la contratación supere los seis meses.

⁴¹⁵ CCA Cataluña/2001: artículo 42; CCA Madrid/2004: artículo 27; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 34; CCP Cádiz/2004: artículo 26; CCP Granada/2003: artículo 14; CCP Huelva/2005: artículo 19; CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 7; CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.3; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 11; CCP Alicante/2002: artículo 27; y CCP Segovia/2004: artículo 13, entre otros.

⁴¹⁶ Los períodos de devengo de las pagas extraordinarias también presentan una gran variedad, dependiendo del convenio colectivo que resulte aplicable, por lo que, a modo de ejemplo, nos remitimos a los siguientes preceptos: CCA Canarias/2005: artículo 33; CCA Cataluña/2001: artículo 42; CCP Guadalajara/2005: artículo 33; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 6; y CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27 B).

⁴¹⁷ CCA Navarra/2003: artículo 21, que dispone que las pagas extraordinarias se abonarán en el mes de julio y en el mes de diciembre; el CCP Sevilla/2004: artículo 23, según el cual, se abonarán en el mes de julio, diciembre y febrero.

⁴¹⁸ CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 12; CCP Cádiz/2004: artículo 26; CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 34; CCP Córdoba/2003: artículo 7; y CCP Huelva/2005: artículo 19, entre otros, que señalan que tales gratificaciones se abonarán en la primera quincena del julio y de diciembre. Por otro lado, el CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.3, dispone que las gratificaciones extraordinarias serán pagaderas en la segunda quincena de los meses de julio y diciembre.

o en un día concreto⁴¹⁹. No obstante, la negociación colectiva contempla la posibilidad, tal y como permite el artículo 31 párrafo 2º del ET, de que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades del año –o por semestres⁴²⁰–, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tal y como exigen algunos convenios colectivos⁴²¹.

4.4. Percepciones no salariales

No tendrán la consideración de salario, según dispone el artículo 26.2 del ET, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral ni las indemnizaciones correspondientes a traslados. El tratamiento ofrecido a tales percepciones por la negociación colectiva del sector agrario es la que exponemos en las siguientes líneas:

4.4.1. Dietas por desplazamiento

La mayoría de los convenios colectivos que regulan este complemento extrasalarial –denominado traslado accidental por algu-

⁴¹⁹ Entre estos convenios colectivos encontramos los siguientes: CCA Cataluña/2001: artículo 42 (abono el 20 de julio y el 20 de diciembre); CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 18 (abono el 22 de julio y el 22 de diciembre); CCA Murcia/2005: artículo 17 (abono el 22 de junio y el 22 de diciembre); CCP Almería/2004: artículo 29 (abono el 15 de junio y el 15 de diciembre); CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 19 (abono el 15 de julio, el 1 de octubre y el 20 de diciembre o, en los tres casos, el día hábil anterior); CCP Granada/2003: artículo 14 (abono el 22 de diciembre, el 15 de junio y el 15 de septiembre); CCP Jaén/2002: artículo 20 (abono el 24 de diciembre, el 15 de mayo y el 1 de junio); CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 11 (abono el día 1 de julio y el 23 de diciembre); CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 7; CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: artículo 10 (abono el 31 de marzo, el 20 de julio y el 20 de diciembre o, en los tres casos, el día laborable inmediatamente anterior a los mencionados); y CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 11 (abono los días 15 de marzo, junio y diciembre).

⁴²⁰ Véase el CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 11.

⁴²¹ CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 34.4; CCP Albacete/2005: artículo 37; y CCP Guadalajara/2005: artículo 33.

nos convenios colectivos⁴²²— lo hacen de forma prácticamente coincidente con lo previsto en el artículo 21 del Laudo arbitral, de manera que en los supuestos en los que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo, se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia percibirá, además de su salario, los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a su salario diario, aclarándose que esta dieta también se devengará en los días de salida y llegada. Ahora bien, en los supuestos de desplazamiento en los que el trabajador pueda pernoctar en su domicilio tan sólo percibirá, además de su salario y los gastos de desplazamiento, media dieta⁴²³.

Algunos convenios colectivos señalan las cantidades concretas a percibir tanto por dieta completa (pernoctar, cenar y desayunar) como por media dieta (comida o cena)⁴²⁴ y otros especifican las distintas cantidades que percibirá el trabajador por el desayuno, por la comida, por la cena y por dormir⁴²⁵. Cuando los gastos de aloja-

⁴²² CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 22; CCA Murcia/2005: artículo 23; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 20; y CCP Huelva/2005: artículo 14.

⁴²³ Destacamos, entre otros, el CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 14; CCA Canarias/2005: artículo 37; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 22; CCA Murcia/2005: artículo 23; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 20; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 18; CCA Navarra/2003: artículo 25 (que especifica que no es aplicable lo dispuesto en el mismo en la labores de pastoreo en las Bardenas o supuesto similar); CCA La Rioja/2004: artículo 28 (que especifica que si la empresa no facilita el transporte y se utiliza el vehículo del trabajador, se establece un pago compensatorio de 0,17 € por kilómetro); CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 32; CCP Huelva/2005: artículo 14; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 13 (que señala una cantidad fija tanto para la dieta completa como para la media dieta); y CCP Sevilla/2004: artículo 24.

⁴²⁴ CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 17; CCA Extremadura/2004: artículo 37; CCP Badajoz/2000: artículo 37; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 32; CCP León/2005: artículo 32; CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 18; CCP Salamanca/2003: artículo 28; CCP Soria/2003: artículo 18; CCP Zamora/2004: artículo 20; CCP Valladolid/2004: artículo 23; y CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 52.

⁴²⁵ CCA Cataluña/2001: artículo 50; CCP Barcelona/1995: artículo 34; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 17 D); CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: anexo II, que fija distintas cuantías según se trate de supuestos de estancias inferiores a una semana, de estancias prolongadas o, en tercer lugar, de desplazamientos del personal en la zona de influencia del centro de trabajo, en

miento o manutención sean superiores al importe de las dietas acordadas, la empresa, previa justificación de los gastos por parte del trabajador, se verá obligada a abonar el importe de estos gastos, según disponen varios convenios colectivos⁴²⁶.

4.4.2. *Plus de distancia*

Un número considerable de convenios colectivos regula el denominado mayoritariamente plus de distancia⁴²⁷ –también llamado plus de transporte⁴²⁸, plus de desplazamiento⁴²⁹ o indemnización por camino⁴³⁰–, con el que los empresarios compensan los gastos de desplazamiento de los trabajadores en determinados supuestos, que varían en función de cuál sea el convenio colectivo que les re-

un radio de acción de 50 Kilómetros y pernoctando en su domicilio; y CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 25, que aclara que las cantidades que el mismo señala se abonan en su totalidad cuando el trabajador esté obligado a pernoctar fuera de la localidad o regrese al centro de trabajo con posterioridad a las 21 horas. Destacamos el CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1.6, que reconoce el derecho a cobrar distintas cantidades según se trate de desplazamientos a Cataluña, al resto de España, a Portugal o fuera de la Península, percibiéndose el 50% de dichas cuantías el día de regreso.

⁴²⁶ CCP Salamanca/2003: artículo 28; CCP Soria/2003: artículo 18; el CCP Zamora/2004: artículo 20; y CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 11 y anexo II, que contiene una regulación en detalle de los gastos por desplazamiento, alojamiento y manutención (órdenes y autorizaciones de viaje, anticipos para gastos de viaje, liquidación de las órdenes de viaje, etc...).

⁴²⁷ Los convenios colectivos que se refieren a este concepto no salarial con la denominación de plus de distancia son los siguientes: CCP Albacete/2005: artículo 42; CCP Badajoz/2000: artículo 36; CCP Cáceres/1999: artículo 36; CCP Ciudad Real/2004: artículo 21; CCP Guadalajara/2005: artículo 38; CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27 D); CCP Valencia/2001: artículo 15; CCP Almería/2004: artículo 31; CCP Cádiz/2004: artículo 31; CCP de viticultura Cádiz/2003: CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 12; CCA Islas Baleares/2003: artículo 32; CCA Canarias/2005: artículo 36; y CCA Extremadura/2004: artículo 36.

⁴²⁸ Así denominan este concepto no salarial el CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 16; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 16; CCP Cuenca/2005: artículo 19; el CCP Huesca/2004: artículo 21; el CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 10; CCP Teruel/1998: artículo 22; el CCP Toledo/2004: artículo 32 b); el CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 15; y CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 32 b).

⁴²⁹ CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 15.

⁴³⁰ CCP Huelva/2005: artículo 12.

sulte aplicable: algunos convenios colectivos reconocen el plus de distancia para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador desde el domicilio o núcleo urbano hasta el centro de trabajo, lugar de trabajo, explotación agraria o punto de encuentro, según los casos⁴³¹, y viceversa, exigiéndose que entre el domicilio o casco urbano y el centro o lugar de trabajo o reunión o finca agraria medie una determinada distancia, normalmente superior a dos kilómetros⁴³²; otros convenios colectivos reconocen el plus de distancia para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador desde el punto de reunión o explotación agraria hasta el lugar de trabajo o el tajo, a la ida y a la vuelta, debiendo mediar también una determinada distancia⁴³³; otros convenios colectivos reconocen un plus distancia para aquellos trabajadores que por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar vehículo propio para trasladarse durante la jornada a diferente centro de trabajo⁴³⁴; finalmente, destacamos el artículo 36 del CCA Canarias/2005, que señala que, dadas las peculiaridades de la orografía y de los terrenos de las Islas Canarias, los trabajadores, que presten sus servicios en el centro de trabajo para el que fueron contratados,

⁴³¹ Entre estos convenios colectivos, destacamos el CCP Albacete/2005: artículo 42; el CCP Barcelona/1995: artículo 17; el CCP Ciudad Real/2004: artículo 21; CCP Cuenca/2005: artículo 19; el CCP Guadalajara/2005: artículo 38; el CCP Toledo/2004: artículo 32 b); el CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 12; el CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 32 b); CCP Valencia/2001: artículo 15; y el CC Cádiz/2004: artículo 31.

⁴³² CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 10; CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27 D); CCP Córdoba/2003: artículo 8; CCP Valencia/2001: artículo 15; y CCP Cádiz/2004: artículo 31, que exige que la distancia entre el lugar de reunión y el núcleo urbano sea superior a un 1 kilómetro.

⁴³³ CCP Teruel/1998: artículo 22 (que exige que la distancia entre el punto de reunión y el lugar de encuentro sea superior a 2 kilómetros); CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 11 (que reconoce este concepto extrasalarial cuando el punto de partida exceda de 5 kilómetros de distancia al lugar de trabajo); CCA Navarra/2003: artículo 23 (cuando la distancia entre la explotación y el lugar de trabajo es superior a 2 kilómetros); CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 17 (cuando el desplazamiento supere los 15 kilómetros de recorrido de ida y vuelta desde el punto de partida); y CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 27 (cuando la distancia entre el lugar de reunión y el tajo exceda de 40 kilómetros).

⁴³⁴ CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 33; CCP Almería/2004: artículo 31; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 17; CCA Islas Baleares/2003: artículo 32; CCA para actividades forestales Castilla y León/2004; y CCA Cantabria/2004: artículo 23.

y para los supuestos en que la empresa los trasladara del centro de trabajo habitual a otro distinto de la misma empresa, recibirán también una compensación de los gastos de desplazamiento.

La compensación reconocida en la mayoría de los convenios colectivos⁴³⁵ consiste en una cantidad económica –que varía de unos convenios a otros- por kilómetro de distancia que el trabajador ha de recorrer cada día de trabajo, tanto a la ida como a la vuelta⁴³⁶ –con los límites marcados por algunos convenios⁴³⁷–, descontándose, según disponen algunos convenios colectivos, los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro⁴³⁸. Dentro de esta modalidad de abono de cierta cantidad por kilómetro recorrido podemos destacar las siguientes especialidades: la cantidad económica reconocida es diferente en caso de uso individual del medio de transporte particular o en caso de uso colectivo⁴³⁹; la cantidad económica varía según se trate de un trabajador fijo o de un trabajador eventual⁴⁴⁰; la cuantía del plus de distancia es diferente en función de la distancia en la que esté situada la finca respecto del casco urbano⁴⁴¹; la cantidad se reconoce por cada tramo de 40 ki-

⁴³⁵ Destacamos, entre otros, el CCP Badajoz/2000: artículo 36; el CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 33; el CCP Cáceres/1999: artículo 36; el CCP Ciudad Real/2004: artículo 21; el CCP Cuenca/2005: artículo 19; el CCP Teruel/1998: artículo 22; el CCP Toledo/2004: artículo 32 b); el CCP Valencia/2001: artículo 15; el CCP Almería/2004: artículo; el CCP Cádiz/2004: artículo 31; el CCP Granada/2003: artículo 21; el CCP Málaga/2005: artículo 12; el CCP Sevilla/2004: artículo 26; el CCA Islas Baleares/2003: artículo 32; el CCA Canarias/2005: artículo 36; el CCA Extremadura/2004: artículo 36; y el CCA Navarra/2003: artículo 23.

⁴³⁶ CCP Albacete/2005: artículo 42; CCP Barcelona/1995: artículo 17; CCP Ciudad Real/2004: artículo 21; CCP Cuenca/2005: artículo 19; CCP Teruel/1998: artículo 22; y CCP Cádiz/2004: artículo 31, entre otros.

⁴³⁷ En este sentido, destacamos el CCA Canarias/2005: artículo 36, que marca un máximo de 25 kilómetros a la ida y 25 kilómetros a la vuelta; y el CCP Ciudad Real/2004: artículo 21, que dispone que la empresa abonará como máximo un complemento de hasta 60 kilómetros diarios.

⁴³⁸ CCP Badajoz/2000: artículo 36; CCP Cáceres/1999: artículo 36; CCP Ciudad Real/2004: artículo 21; CCP Teruel/1998: artículo 22; CCP Cádiz/2004: artículo 31, que descuenta el primer kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta; CCP Huelva/2005: artículo 12; y CCA Navarra/2003: artículo 23.

⁴³⁹ CCP Albacete/2005: artículo 42.

⁴⁴⁰ CCP Guadalajara/2005: artículo 38.

⁴⁴¹ CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 33, según el cual, cuando la finca esté situada entre 0 y 5 kilómetros de distancia del casco urbano, a cuyo término municipal pertenezca la misma, el trabajador tendrá derecho a percibir 0,15 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, y en el caso de que la finca exceda de 5 kilómetros de distancia del casco urbano, percibirá 0,13 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

lómetros y proporcionalmente por la fracción de exceso, tanto a la ida como a la vuelta⁴⁴². Sin embargo, algunos convenios colectivos acuerdan que las empresas compensarán a sus trabajadores no con una cantidad por kilómetro, sino con una cantidad económica por día trabajado⁴⁴³ o con una cantidad mensual⁴⁴⁴.

A la luz de los diversos convenios colectivos que regulan el plus de transporte, se puede apreciar que no procederá el abono de este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores, cuando la empresa les proporcione vivienda o alojamiento con unas condiciones dignas de habitabilidad, cuando la empresa esté situada en el núcleo urbano o cuando la empresa proporcione medio adecuado de locomoción que cumpla las debidas condiciones de seguridad, de manera que no todos los convenios colectivos contemplan todas estas causas, sino que la mayoría de éstos se limitan a señalar algunas de ellas⁴⁴⁵. Asimismo, en las ac-

⁴⁴² CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 27.

⁴⁴³ CCP Guadalajara/2005: artículo 38 (sólo para los trabajadores eventuales puesto que los trabajadores fijos perciben, como vimos, una cantidad por kilómetro recorrido); CCP Huesca/2004: artículo 21; CCP Córdoba/2003: artículo 8 (sólo hasta los 10 kilómetros, puesto que a partir de aquí se abona una cantidad por kilómetro); y CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 12. Destacamos el CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 10; y CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27 D), que reconocen a los trabajadores, en concepto de plus de transporte, por cada día de asistencia la cantidad idéntica al importe total del precio de transporte en línea regular de servicio público y, en el caso de no existir servicio público que cubra el trayecto, se abonará la cuantía en similitud a otro servicio público de transporte de igual distancia.

⁴⁴⁴ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 16 (salvo las categorías de aspirantes y aprendiz, que reciben una cantidad por día efectivo de trabajo); CCP Alicante/2002: artículo 30; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 13 (salvo en las categorías de aspirante y aprendiz, que tienen derecho a un plus de transporte de 2,52 euros al día de trabajo efectivo); y CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 32 b).

⁴⁴⁵ En este sentido, destacamos el CCP Albacete/2005: artículo 42; CCP Barcelona/1995: artículo 17; CCP Badajoz/2000: artículo 36; CCP Cáceres/1999: artículo 36; CCP Ciudad Real/2004: artículo 21; CCP Cuenca/2005: artículo 19; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 10; CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 27 D); CCP Teruel/1998: artículo 22 (que señala que si la distancia al tajo o al lugar de reunión excediera de 10 kilómetros, el empresario vendrá obligado a facilitar el medio de automoción adecuado); CCP Toledo/2004: artículo 32 b); CCP Valencia/2001: artículo 15; CCP Cádiz/2004: artículo 31; CCP Córdo-

tividades forestales las empresas tendrán obligación de facilitar, según disponen algunos convenios colectivos y el artículo 20 del *Laudo arbitral*, el transporte de los trabajadores desde la localidad más próxima al centro de trabajo y desde ésta a aquélla⁴⁴⁶.

4.4.3. *Indemnización por desgaste de herramientas*

Las empresas deberán poner a disposición de sus trabajadores, según se pacta en un número considerable de convenios colectivos del sector agrario⁴⁴⁷, las herramientas y utensilios que necesiten para el cometido de sus funciones agrícolas, que se proveerán en las debidas condiciones de uso al comenzar la relación laboral, debiendo ser sustituidos mediante la presentación de los que su deterioro los hace inutilizables. El trabajador tiene la obligación de devolver las herramientas de trabajo en las condiciones que les fueron entregadas, salvo el desgaste normal por su utilización, y, en caso contrario, se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

Ahora bien, en el caso de que los trabajadores utilicen en el desarrollo de las tareas agrarias herramientas y utensilios de su propiedad por no haberles sido facilitados por la empresa, percibirán una determinada cantidad económica –cuya cuantía varía de unos convenios colectivos a otros– por día efectivo de trabajo y en concepto de indemnización por desgaste de herramientas⁴⁴⁸. Especial aten-

ba/2003: artículo 8; CCP Granada/2003: artículo 21; CCP Huelva/2005: artículo 12; CCP Jaén/2002: artículo 13, que dispone que en el caso de que excediera de cinco kilómetros la distancia o el lugar de reunión, el patrono vendrá obligado a facilitar medio de locomoción adecuado; CCP Málaga/2005: artículo 12; CCP Sevilla/2004: artículo 26; CCA Extremadura/2004: artículo 36; y CCA Navarra/2003: artículo 23.

⁴⁴⁶ CCP Ciudad Real/2004: artículo 21; y CCA Canarias/2005: artículo 36.

⁴⁴⁷ Destacamos el CCA Islas Baleares/2003: artículo 35; CCA Cataluña/2001: artículo 10; CCA Extremadura/2004: artículo 46; CCA Murcia/2005: artículo 30; CCA Navarra/2003: artículo 28; CCP Almería/2004: artículo 34; CCP para la producción y recogida de espárragos Cáceres/1993: artículo 6; CCP Granada/2003: artículo 9; CCP Huelva/2005: artículo 15; CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004: artículo 16; CCP Badajoz/2000: artículo 47; CCP Cáceres/1999: artículo 47; CCP Segovia/2004: artículo 16; y CCP Valladolid/2004: artículo 18.

⁴⁴⁸ CCA Navarra/2003: artículo 28; CCP Cádiz/2004: artículo 34; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 17; CCP Córdoba/2003: artículo 19; CCP Huelva/2005: artículo 15; CCP Málaga/2005: artículo 21; CCP Sevilla/2004: artículo 27; CCP Ávila/2005: artículo 47; CCP Cáceres/1999: artículo 47; CCP Ciudad Real/2004: artículo 22; y CCP Cuenca/2005: artículo 20, entre otros.

ción prestan algunos convenios colectivos a los supuestos en los que el trabajador ha de poner a disposición de la empresa una motosierra de su propiedad, en el sentido de que la cuantía que se pacta o bien es muy superior a la que se reconoce para el resto de herramientas de trabajo⁴⁴⁹ o bien se remite a lo que las partes acuerden⁴⁵⁰.

4.4.4. Plus de prendas de trabajo

Según se contempla en numerosos convenios colectivos del sector agrario⁴⁵¹, las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores ropa de trabajo o vestimenta adecuada para el desempeño de las labores agrarias —que serán sustituidas cuando estén desgastadas—, estando el trabajador obligado a devolverlas una vez finalice su relación laboral. Algunos convenios colectivos reconocen el derecho de los trabajadores a recibir dos equipos de ropa de trabajo por cada anualidad, uno de verano y otro de invierno⁴⁵², mientras que otros convenios

⁴⁴⁹ CCA Islas Baleares/2003: artículo 35; y CCP Almería/2004: artículo 34.

⁴⁵⁰ CCA Extremadura/2004: artículo 46, que dispone que cuando se trate de una herramienta de motor la cuantía a percibir en concepto de indemnización por desgaste de herramientas será la que negocien las partes.

⁴⁵¹ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 30; CCA Islas Baleares/2003: artículo 39; CCA Cataluña/2001: artículo 38; CCA Extremadura/2004: artículo 45; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 28; CCA Murcia/2005: artículo 30; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 20; CCA Navarra/2003: artículo 31; CCA La Rioja/2004: artículo 29; CCP Almería/2004: artículo 38; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 24; CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 56; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 18 (que exige que el trabajador tenga una antigüedad de un año en la empresa); CCP Huelva/2005: artículo 15; CCP Burgos/2005: artículo 32; CCP León/2005: artículo 23; CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: artículo 5; CCP Soria/2003: artículo 14; CCP Zamora/2004: artículo 29; y CCP Valladolid/2004: artículo 18.

⁴⁵² CCA Islas Baleares/2003: artículo 39; CCA Cataluña/2001: artículo 38; CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 39; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 21, que dispone que las empresas entregarán a sus trabajadores dos prendas de trabajo anual y obligatoriamente, una de verano y otra adecuada para el invierno, así como dos pares de guantes; CCA La Rioja/2004: artículo 29; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 16; CCP Barcelona/1995: artículo 22; CCP Sevilla/2004: artículo 33; y CCEmp. Comunidad de Regantes «Las Marismas del Guadalquivir»/2002: artículo 10, que reconoce en temporada de verano 1 mono, 2 pantalones, 2 camisas de manga corta, 1 calzado correspondiente y en temporada de invierno 1 mono, 2 camisas de manga larga, 1 jersey cada año, 1 cazadora de invierno, 1 anorak 3/4, cada tres años, y 1 calzado correspondiente.

acuerdan la entrega al trabajador de unas determinadas prendas de trabajo al año y otras cada dos años⁴⁵³. Asimismo, diversos convenios colectivos reconocen el derecho del trabajador a recibir unas prendas de trabajo especiales para ciertas actividades, tales como labores en lugares húmedos, de riego, tratamientos fitosanitarios⁴⁵⁴, fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol⁴⁵⁵, faenas con insecticidas y pesticidas⁴⁵⁶, tareas de manipulación de productos agrícolas en almacenes⁴⁵⁷, faenas de sulfatado, azufrado, tratamientos de insecticidas y todas aquellas en que se empleen productos tóxicos⁴⁵⁸, o para cuando las condiciones climatológicas así lo requieran⁴⁵⁹. Ahora bien, sólo el artículo 39 del CCP Cádiz/2004 y el artículo 44 del CCP de viticultura Cádiz/2003 se refieren a la posibilidad de que las empresas puedan sustituir esta entrega por el abono de una determinada cantidad de dinero en concepto de desgaste de prendas de trabajo por cada jornada real que el trabajador desarrolle en la empresa, estando obligado a adquirirlas por su propia cuenta⁴⁶⁰.

⁴⁵³ Podemos ver, entre otros, el CCA Extremadura/2004: artículo 45, que dispone que las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores fijos las siguientes prendas de trabajo: anual (un mono, un par de botas de agua y un par de botas resto de faenas) y bianual (un traje de agua); CCP Badajoz/2000: artículo 46; y CCP Cáceres/1999: artículo 46, que se pronuncian, ambos, en iguales términos que el artículo 45 del CC Extremadura/2004; CCP Burgos/2005: artículo 32, que señala que la empresa entregará a todos los trabajadores un mínimo de dos buzos al año y calzado específico, así como guantes de cuero o goma para los trabajos que sean necesarios; y CCP Salamanca/2003: artículo 21, que reconoce el derecho a recibir dos monos y dos pares de botas al año.

⁴⁵⁴ CCA Cataluña/2001: artículo 38; CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 39; y CCP Barcelona/1995: artículo 22.

⁴⁵⁵ CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 28.

⁴⁵⁶ CCP Cádiz/2004: artículo 39, que dispone que las empresas pondrán a disposición de todos sus trabajadores un mono, guantes y botas, según los casos, durante el tiempo que las citadas faenas.

⁴⁵⁷ CCA Murcia/2005: artículo 30, que señala que las empresas en las que se manipulen productos agrícolas en almacenes entregarán a sus trabajadores de almacén la ropa de trabajo adecuada al mismo, que con carácter general consistirá en un mono o babi cada seis meses de trabajo efectivo, así como guantes de goma que se consideran necesarios al trabajo a realizar.

⁴⁵⁸ CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 45.

⁴⁵⁹ Véase el CCP para la producción y recogida de espárragos Cáceres/1993: art. 6.

⁴⁶⁰ Destacamos también el CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 32 a), según el cual los trabajadores «percibirán un plus de naturaleza extrasalarial de vestimenta y equipo personal de trabajo que retribuye el correcto mantenimiento y limpieza del uniforme y equipo personal de trabajo conforme a criterios entregados por la empresa».

4.4.5. Quebranto de moneda

Sólo el artículo 33 del CCP Cádiz/2004 y el artículo 31 del CCP de la Vid Cádiz/2004 reconocen, en concepto de quebranto de moneda, a los cajeros y al personal administrativo de las empresas que distribuyan el dinero en sobres a entregar a sus productores en pago de sus retribuciones, una determinada cantidad al mes, que se repartirán todos los que intervengan en la operación.

4.5. Incremento salarial y cláusula de revisión salarial

Durante los distintos años de vigencia de los convenios colectivos firmados en el sector agrario se aplica un concreto porcentaje de incremento salarial sobre los salarios del año anterior⁴⁶¹, que en la mayoría de los casos se fija o bien en el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior al que se refiere la actualización salarial⁴⁶², o bien en el IPC previsto para ese año por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado⁴⁶³ o bien en el IPC real para

⁴⁶¹ CCA Canarias/2005: artículo 28; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 16; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 14; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 10; CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1; CCP Barcelona/1995: artículo 24; CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 17; CCP Málaga/2005: artículo 11; CCP Ciudad Real/2004: artículo 17; CCP Huesca/2004: disposición adicional primera; CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005; CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999: artículo 13; CCEmp. Verdifresh, S.L./2004: artículo 27; y CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 19, entre otros.

⁴⁶² CCA Islas Baleares/2003: artículo 26; CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: artículo 46; CCA Cataluña/2001: artículo 40; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 28 y anexo 2; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 10; CCP Castellón/2005: artículo 8; CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 17; CCP Guadalajara/2005: artículo 30; y CCP Palencia/2005: artículo 16.

⁴⁶³ CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 18; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 23; CCP de viticultura Cádiz/2003: disposición transitoria cuarta; CCP Córdoba/2003: artículo 22; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 4; CCP Alicante/2002: artículo 22; CCP Burgos/2005: artículo 23; CCP León/2005: artículo 27; CCP Salamanca/2003: artículo 22; CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 37; CCP Toledo/2004: artículo 39; CCP Valladolid/2004: artículo 13; y CCP Zamora/2004: artículo 13.

cada año de vigencia del convenio⁴⁶⁴ –aunque inicialmente el incremento se calcule sobre el IPC previsto por el Gobierno para el año concreto que se trate– más, en todos los supuestos, un determinado porcentaje, el cual varía de unos convenios colectivos a otros.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno más, en algunos convenios colectivos, un concreto porcentaje⁴⁶⁵ o al determinado porcentaje que se utilizó para calcular la actualización salarial⁴⁶⁶ o al IPC del año anterior⁴⁶⁷, según los casos, se efectuará, tal y como se acuerda en numerosos convenios colectivos, una revisión salarial en el exceso, incrementándose los salarios con la diferencia entre las citadas cifras. Esta revisión salarial se reconoce en la mayoría de los convenios colectivos con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año⁴⁶⁸, abonándose en la primera paga a partir del momento en que se establezca o en el mes inmediatamente posterior a la publicación del IPC real de cada año⁴⁶⁹, si bien algunos

⁴⁶⁴ CCA Cantabria/2004: artículo 5; CCA Navarra/2003: artículo 18; CCA La Rioja/2004: artículo 11; CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: artículo 7; CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 6; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 11; CCP Granada/2003: artículo 15; CCP Huelva/2005: artículo 17; y CCP Soria/2003: artículo 3.

⁴⁶⁵ CCA La Rioja/2004: artículo 13; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 11; CCP Alicante/2002: artículo 22; CCP León/2005: artículo 27; CCP Salamanca/2003: artículo 23; CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 37; CCP Toledo/2004: artículo 39; CCP Valencia/2001: artículo 26; y CCP Zamora/2004: artículo 13.

⁴⁶⁶ CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 3; CCP Málaga/2005: artículo 11; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 4 c); CCP Badajoz/2000: artículo 39; CCP Burgos/2005: artículo 23; CCP Cáceres/1999: artículo 39; CCP Huesca/2004: disposición adicional segunda; y CCP Valencia/2001: artículo 26.

⁴⁶⁷ CCP Guadalajara/2005: artículo 30.

⁴⁶⁸ CCA Cantabria/2004: artículo 5; CCA La Rioja/2004: artículo 13; CCP Barcelona/1995: artículo 24; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 3; CCP de viticultura Cádiz/2003: disposición transitoria cuarta; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 23; CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 5.1; CCEmp. Verdifresh, S.L./2004: artículo 28; CCP Alicante/2002: artículo 22; CCP Ávila/2005: artículo 20; CCP Burgos/2005: artículo 23; CCP Guadalajara/2005: artículo 30; CCP Huesca/2004: disposición adicional segunda; CCP Salamanca/2003: artículo 23; y CCP Zamora/2004: artículo 13. Sin embargo, se niega el reconocimiento de tal retroactividad en el CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 37; y en el CCP Toledo/2004: artículo 39.

⁴⁶⁹ CCP Alicante/2002: artículo 22.

convenios colectivos disponen que se abone en el primer trimestre de cada año⁴⁷⁰.

4.6. Cláusula de descuelgue salarial

Entre el contenido mínimo de los convenios colectivos encontramos, según se contempla en el artículo 85.3 c) del ET, la regulación de las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET. A pesar de ello, son numerosos los convenios firmados en el sector agrario que no tienen pactada la citada cláusula de descuelgue salarial⁴⁷¹, en cuyo caso debemos tener presente lo dispuesto por el artículo 82.3, párrafo 3º del ET, según el cual, la cláusula de inaplicación sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores y, de no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio colectivo. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

Un buen número de convenios colectivos sí contiene tal cláusula, aunque es cierto que los mismos emplean distintas denominaciones:

⁴⁷⁰ CCA Cantabria/2004: artículo 5; CCP Burgos/2005: artículo 23; CCP Valencia/2001: artículo 26; y CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 19, que dispone que la diferencia salarial se hará efectiva en fecha límite de 31 de marzo de cada uno de los años de vigencia de dicho convenio colectivo.

⁴⁷¹ CCA Canarias/2005, CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001, CCA Extremadura/2004, CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004, CCA Navarra/2003, CCP Cádiz/2004, CCP de viticultura Cádiz/2003, CCP Granada/2003, CCP Málaga/2005, CCP Sevilla/2004, CCP Ávila/2005, CCP Badajoz/2000, CCP Cáceres/1999, CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005, CCP Cuenca/2005, CCP Huesca/2004, CCP para el cultivo de tomates Las Palmas/2004, CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, CCP Salamanca/2003, CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Plama, de Santa Cruz de Tenerife/2004, CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003, CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002, CCP Segovia/2004, CCP Soria/2003, CCP del sector de las cooperativas del campo Tarraçona/2005, CCP Teruel/1998, CCP Zamora/2004 y CCP Zaragoza/2004.

«cláusula de descuelgue»⁴⁷², que es la denominación mayoritaria, «cláusula de inaplicación»⁴⁷³, «cláusula de inaplicación salarial»⁴⁷⁴, «descuelgue del convenio»⁴⁷⁵, «cláusula de no vinculación salarial»⁴⁷⁶, «descuelgue»⁴⁷⁷, «cláusula de no aplicación»⁴⁷⁸, «cláusula especial de descuelgue»⁴⁷⁹, «tratamiento salarial diferenciado»⁴⁸⁰ o «cláusula de salvaguarda»⁴⁸¹. Vamos, pues, a analizar las condiciones y procedimientos que regulan estos convenios colectivos para la no aplicación del régimen salarial que los mismos establezcan.

En este sentido, los convenios colectivos especifican que si bien es cierto que los porcentajes de incremento salarial por ellos fijados son de obligado cumplimiento para todas las empresas afectadas por sus ámbitos territorial, funcional y personal, los mismos no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos o tres últimos ejercicios contables, debiendo tenerse en cuenta, además, tal y como exigen algunos convenios colectivos⁴⁸², las predicciones para el año en curso. Con ello se pretende mantener los niveles de empleo existentes⁴⁸³, así como evitar, según

⁴⁷² CCA Islas Baleares/2003: disposición final 3ª; CCA para empresas cinegéticas Asturias/2002: artículo 22; CCA Cantabria/2004: artículo 34; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 32; CCP Almería/2004: disposición final 5ª; CCP Córdoba/2003: artículo 31; CCP Ciudad Real/2004: artículo 42; CCP León/2005: disposición final 2ª; CCP Palencia/2005: artículo 40; CCP Toledo/2004: artículo 41; y CCP Valladolid/2004: al final del articulado del convenio.

⁴⁷³ CCP Barcelona/1995: disposición final.

⁴⁷⁴ CCA Murcia/2005: disposición adicional 6ª; CCP Albacete/2005: artículo 46; y CCP Guadalajara/2005: artículo 42.

⁴⁷⁵ CCA La Rioja/2004: artículo 31.

⁴⁷⁶ CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: cláusula adicional única.

⁴⁷⁷ CCP Huelva/2005: cláusula final.

⁴⁷⁸ CCP Jaén/2002: artículo 35; CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004: artículo 21; y CCP Castellón/2005: artículo 29.

⁴⁷⁹ CCP Alicante/2002.

⁴⁸⁰ CCP de la Vid Cádiz/2004: disposición final primera.

⁴⁸¹ CCP Burgos/2005: artículo 45.

⁴⁸² CCA Cantabria/2004: artículo 34; CCA La Rioja/2004: artículo 31; CCP Barcelona/1995: disposición final; CCP Burgos/2005: artículo 44; CCP de la Vid Cádiz/2004: disposición final primera; CCP Castellón/2005: artículo 29; y CCP Palencia/2005: artículo 40.

⁴⁸³ CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: cláusula adicional única; y CCA para recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: cláusula adicional única.

dispone el artículo 82.3, párrafo 2º del ET, que la estabilidad de las empresas pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial pactado en el convenio que le sea de aplicación, insistiéndose en diversos convenios que la regulación que los mismos contienen acerca de la cláusula de inaplicación sólo afectará al concepto salarial, por lo que las empresas afectadas se sienten obligadas por el contenido del resto del convenio⁴⁸⁴.

Por lo que respecta a los procedimientos para la no aplicación del régimen salarial pactado, debemos destacar la regulación detallada que se contiene en los diversos convenios colectivos firmados en el sector agrario, pudiéndose apreciar, a partir de la lectura de la totalidad de tales convenios, dos grandes modalidades, en función del papel que desempeñe la comisión paritaria de los distintos convenios colectivos, que brevemente exponemos.

Por un lado, nos encontramos con aquellos convenios colectivos en virtud de los cuales las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias antes descritas, deberán comunicar a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores –y a los sindicatos firmantes del convenio colectivo, según algunos convenios– su deseo de acogerse al procedimiento de la cláusula de inaplicación salarial, señalándose un determinado plazo –que varía de unos convenios a otros– a contar desde la publicación del convenio. Al margen de esta comunicación, las empresas solicitantes también están obligadas a comunicar tal deseo a la comisión paritaria del convenio. Las partes, una vez examinadas la documentación a la que nos referiremos con posterioridad, acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue, debiendo comunicarse el resultado de la negociación a la comisión paritaria, que, en caso de desacuerdo, se pronunciará sobre si en la empresa solicitante concurren, o no, las circunstancias exigidas⁴⁸⁵.

Por otro lado, en otros convenios colectivos se dispone que las

⁴⁸⁴ CCA Islas Baleares/2003: disposición final 3ª; CCP Almería/2004: disposición final 5ª; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: disposición adicional 1ª; CCA La Rioja/2004: artículo 31; CCP Córdoba/2003: artículo 31; CCP Jaén/2002: artículo 35; y CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004: artículo 21.

⁴⁸⁵ Pertenecen a esta primera modalidad los siguientes convenios colectivos: CCA Islas Baleares/2003, CCA Cataluña/2001, CCA Murcia/2005, artículo 31 del CCA La Rioja/2004, CCP Almería/2004, CCP Barcelona/1995, CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004, CCP de la Vid Cádiz/2004, CCP Córdoba/2003, CCP Huelva/2005, CCP Albacete/2005, CCP Guadalajara/2005 y CCP Burgos/2005.

empresas que quieran acogerse a la cláusula de no vinculación salarial lo deberán comunicar –en un determinado plazo, que varía de unos convenios a otros– a la comisión paritaria del convenio correspondiente, la cual acordará una decisión al respecto, exigiéndose, en algunas ocasiones, que el dictamen de la comisión paritaria se emita por unanimidad, tras la audiencia a los representantes de los trabajadores⁴⁸⁶.

Sin embargo, en una posición intermedia entre las dos modalidades señaladas encontramos la disposición final segunda del CCP León/2005, en virtud de la cual las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores las razones justificativas de la decisión de acogerse al descuelgue salarial, así como remitir copia de dicha comunicación a la comisión paritaria del convenio, cuya autorización será necesaria para la aplicación de la cláusula de inaplicación salarial.

En cualquier caso, si ni la empresa y los representantes de los trabajadores y sindicatos firmantes del convenio colectivo ni la comisión paritaria consiguen alcanzar un acuerdo, queda abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente⁴⁸⁷. Especial atención debemos prestar a la aplicación de mecanismos de mediación y arbitraje para resolver esta controversia, de manera que, según regulan

⁴⁸⁶ Entre estos convenios colectivos encontramos el CCA para empresas cinegética Asturias/2002, que incluso dispone que es nulo cualquier pacto entre empresa y comités de empresa o delegados de personal; CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004, CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004, que exigen, ambos, que en la empresa exista la figura del representante legal de los trabajadores, o sea delegados de personal, comités de empresa o delegados sindicales; CCP Jaén/2002; CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004; CCP Burgos/2005: artículo 46, que señala que la comisión interviene en todas las empresas donde no hay representación legal de los trabajadores o donde existiendo ésta no se haya alcanzado un acuerdo sobre el descuelgue; CCP Castellón/2005; CCP Ciudad Real/2004; y CCP Toledo/2004.

⁴⁸⁷ Destacamos, entre otros, el CCA Islas Baleares/2003; CCA Cataluña/2001; CCA Cantabria/2004: artículo 34; CCA Murcia/2005, que dispone que la comisión paritaria remitirá la cuestión al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la Región, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004, que señala que si no existe acuerdo en la comisión se presentará solicitud ante el Ilustrísimo Señor Delegado de Trabajo de Navarra; CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004; CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004; CCP Almería/2004; CCP Burgos/2005, según el cual si no hay acuerdo, la controversia se somete al juzgado de lo social de Burgos; CCP Ciudad Real/2004; y CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004.

algunos convenios colectivos⁴⁸⁸, en tales casos la comisión paritaria, al margen de su función de mediación y arbitraje, designará un árbitro conocedor de la materia, que resolverá el conflicto, siendo por cuenta de la empresa solicitante los gastos que el mismo origine. Resaltamos el artículo 46 del CCP Albacete/2005 y el artículo 42 del CCP Guadalajara/2005, que disponen que en el caso de no existir acuerdo en el seno de la empresa, la comisión paritaria nombrará una corte de arbitraje integrada por tres miembros, que resolverá a favor o en contra de la solicitud de no aplicación del régimen salarial, disponiendo la empresa de 3 días hábiles para aceptar o desestimar el hacerse cargo de dichos costos, de manera que si no los acepta se entiende que deja sin efectos su solicitud.

Ahora bien, la decisión sobre la procedencia, o no⁴⁸⁹, de la solicitud de descuelgue salarial se tomará tras la valoración de la situación económica de la empresa, teniéndose en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, así como los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. A estos efectos, las cláusulas de inaplicación salarial contemplan la obligación de las empresas de exponer las razones justificativas de su interés en acogerse al descuelgue y de aportar toda la documentación necesaria –Impuesto de Sociedades o Declaración de la Renta, memoria explicativa, cartera de pedidos, balance de situación y explotación, situación financiera, planes de futuro, etc..., según los diversos convenios colectivos– que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Es más, en caso de discrepancia sobre la valoración de los referidos datos podrán utilizarse, según señalan algunos convenios colectivos⁴⁹⁰, informes de auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

En casi todas las cláusulas de inaplicación salarial se contempla la obligación de los representantes de los trabajadores, así como de los miembros de la comisión paritaria, dependiendo del procedimiento a seguir, de tratar y mantener en la mayor reserva la infor-

⁴⁸⁸ CCP Jaén/2002 y CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004.

⁴⁸⁹ Algunos convenios colectivos como, por ejemplo, el CCA Murcia/2005, el CCP Albacete/2005 y el CCP Guadalajara/2005, se encargan de aclarar que los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, así como los laudos arbitrales son irrecurribles y ejecutivos.

⁴⁹⁰ CCP de la Vid Cádiz/2004: disposición final primera; y CCP Toledo/2004: artículo 41.

mación recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo que acabamos de exponer, debiendo observar respecto de todo ello sigilo profesional.

Es mínima, sin embargo, la atención que las cláusulas de no vinculación salarial prestan a los incrementos salariales a aplicar a las empresas a las que se les haya concedido el descuelgue solicitado, cuya determinación será objeto de negociación por la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su caso, por la comisión paritaria. En este sentido, el artículo 31 del CCP Córdoba/2003 y el artículo 41 del CCP Toledo/2004 señalan un límite en la cuantía del salario que las empresas pueden pagar: la subida a aplicar no puede ser inferior a la mitad de la pactada en el convenio para el resto de trabajadores; mientras que la cláusula final del CCP Huelva/2005 determina tal incremento en función del nivel de pérdidas que tenga la empresa: si superan el 5% de los ingresos, se mantiene el mismo nivel retributivo del convenio anterior, y si las pérdidas no llegan al 5%, se aplica sólo la mitad del incremento pactado en el convenio.

Por lo demás, resaltamos las siguientes prohibiciones contempladas en las cláusulas de inaplicación salarial: las empresas no podrán hacer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos⁴⁹¹; las empresas que hagan uso de la dicha cláusula no podrán solicitarla hasta cuatro años desde el término de la no aplicación⁴⁹²; durante el período de descuelgue salarial en las empresas en que se haya acordado el mismo no se podrá realizar ningún tipo de horas extraordinarias, salvo las derivadas de fuerza mayor⁴⁹³; y no se podrá variar la plantilla de la empresa durante la aplicación de esta cláusula puesto que, en caso contrario, la misma vendría obligada a aplicar el incremento salarial pactado en el convenio desde el primer día de su entrada en vigor⁴⁹⁴.

Una vez finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios

⁴⁹¹ CCA Islas Baleares/2003: disposición final tercera; CCA Almería/2004: disposición final 5ª; CCP para la producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: disposición adicional primera; CCP Jaén/2002: artículo 35; y CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004: artículo 21.

⁴⁹² CCP Albacete/2005: artículo 46; y CCP Guadalajara/2005: artículo 42.

⁴⁹³ CCA para empresa cinagéticas Asturias/2002: artículo 22.

⁴⁹⁴ CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: cláusula adicional única; y CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004: cláusula adicional única.

iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula⁴⁹⁵.

4.7. Momento de pago y mora, recibo de salarios y anticipos

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos⁴⁹⁶, de manera que el período a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes⁴⁹⁷. La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los dos, tres, cuatro o cinco días hábiles –dependiendo del convenio colectivo que resulte de aplicación– del mes siguiente vencido trabajado⁴⁹⁸, mientras que las percepciones de vencimiento superior al mes se habrán de abonar en los días fijados en los distintos convenios colectivos firmados en el sector agrario o, en caso de ser festivos, en su víspera. En el supuesto de que el empresario no abonase el salario en el tiempo citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto los intereses legales⁴⁹⁹.

⁴⁹⁵ Al respecto podemos ver el CCA Islas Baleares/2002: cláusula final tercera; CCP Almería/2004: disposición final 5ª; CCP Jaén/2002: artículo 35; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: disposición adicional primera; y CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004: artículo 21.

⁴⁹⁶ CCA Canarias/2005: artículo 40, dispone que el pago del salario se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales, semanales o diarios, según la costumbre observada en cada empresa. Por su parte, el CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 17 dispone que el salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, respetándose los usos y costumbres de cada sociedad.

⁴⁹⁷ CCA Islas Baleares/2003: artículo 27; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 36; CCP Almería/2004: artículo 26; CCP Burgos/2005: artículo 31; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 5.4; CCP Teruel/1998: artículo 14; y CCP Zaragoza/2004: artículo 14.

⁴⁹⁸ Destacamos el artículo 8 del CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001 que dispone que la empresa se compromete a efectuar las transferencias bancarias de los sueldos tres días laborales antes de fin de mes, contándose como laborales los sábados que no sean festivos, así como el artículo 26 del CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999, según el cual el pago de la remuneración total correspondiente a cada trabajador se efectuará el día final de cada mes.

⁴⁹⁹ Estas diversas reglas se contemplan, entre otros, en el CCA Islas Baleares/2003: artículo 28, CCA Madrid/2004: artículo 24, CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 36, CCP Almería/2004: artículo 27, y CCP

El pago del salario podrá hacerse en efectivo, por medio de cheque nominativo o por transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago⁵⁰⁰, tal y como señala el artículo 25 del Laudo arbitral. En cualquier caso, el empresario está obligado a la entrega de la nómina mensual⁵⁰¹, recibo de pago acreditativo en el cual se reflejan los conceptos retributivos percibidos por el trabajador, así como los descuentos legales correspondientes y el anagrama de la empresa, debiendo entregarse, según especifican algunos convenios colectivos⁵⁰², por duplicado y en modelo oficial. Asimismo, las empresas están obligadas a certificar las jornadas reales efectuadas por cada trabajador al final de cada mes, tal y como indican el artículo 23 del CCP Jaén/2002 y el artículo 8 del CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004, debiendo constar en los recibos de salarios de los trabajadores eventuales y fijos-discontinuos como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas, así como el número de horas trabajadas en el período de cada recibo de salario (artículo 14 del CCA Murcia/2005).

Los trabajadores pertenecientes al sector agrario, previa solicitud, tendrán derecho, según se reconoce en diversos convenios colectivos firmados en dicho sector de la Economía, a percibir antici-

Huesca/2004: artículo 16, que disponen que la retribución mensual se hará efectiva antes del día 5 del mes siguiente al vencido trabajado; en el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 21, y en el CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 19, que señalan que dicha retribución se hará efectiva antes del día cuatro del mes siguiente al vencido trabajado; y en el CCA Murcia/2005: artículo 22, en el CCP Teruel/1998: artículo 15, y CCP Zamora/2004: artículo 15, según los cuales la retribución mensual se hará efectiva antes del día 2 del mes siguiente al vencido trabajado.

⁵⁰⁰ CCA Canarias/2005: artículo 40; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 37; y CCP Toledo/2004: artículo 40, entre otros.

⁵⁰¹ CCA Madrid/2004: artículo 23; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 23; CCA Murcia/2005: artículo 14; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 21; CCP Jaén/2002: artículo 23; CCP Sevilla/2004: artículo 12; CCP Albacete/2005: artículo 33; CCP Burgos/2005: artículo 31; CCP Castellón/2005: artículo 20; CCP León/2005: artículo 12; CCP Salamanca/2003: artículo 9; CCP Toledo/2004: artículo 40; y CCP Valladolid/2004: artículo 8.

⁵⁰² CCP Granada/2003: artículo 18; CCP Sevilla/2004: artículo 12; CCP Almería/2004: artículo 33; y CCP Guadalajara/2005: artículo 29.

pos a cuenta del trabajo ya realizado, en cuantía variable de hasta 50⁵⁰³, 70⁵⁰⁴, 80⁵⁰⁵ o 90%⁵⁰⁶ del salario devengado hasta el momento de la petición, según el convenio colectivo que le resulte aplicable, debiendo destacarse el artículo 25 del CCA Madrid/2004, que dispone que los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en cuantía de hasta tres mensualidades, así como el artículo 57 del CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005, que concede hasta un máximo de seis mensualidades ordinarias⁵⁰⁷. Especial atención debemos prestar también al artículo 21 del CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003, que declara que los anticipos a los que nos acabamos de referir –esto es, los anticipos normales a cuenta de la mensualidad corriente y como primer pago de la misma– son compatibles con una modalidad especial de anticipos en virtud de los cuales se le ofrece a los trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación la posibilidad de solicitar anticipos por causas justificadas con el tope de tres mil euros y plazo máximo de devolución de dieciocho meses. Dichos anticipos se concederán por orden cronológico de petición y se reintegrarán mediante descuentos iguales aplicados a las dieciocho nóminas del plazo de devolución. Los anticipos concedidos no podrán sobrepasar el tope máximo de diez mil euros por lo que al llegar a dicha cifra los anticipos solicitados deberán guardar su turno para ser concedidos por orden estrictamente cronológico.

⁵⁰³ CCP Cáceres/1999: artículo 31, que exige que tales anticipos se soliciten entre los días 15 y 20 de cada mes; y el CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 27.

⁵⁰⁴ CCA Extremadura/2004: artículo 31.

⁵⁰⁵ CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 5.5.

⁵⁰⁶ CCA Islas Baleares/2003: artículo 37; CCA Canarias/2005: artículo 41; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 36.3; CCP Almería/2004: artículo 36; CCP Badajoz/2000: artículo 31; CCP León/2005: artículo 34, que especifica que se atenderá a las posibilidades económicas de la empresa y que deberá solicitarse pasado el día 20 de cada mes, y CCP Toledo/2004: artículo 40. En este sentido, el artículo 26 del Laudo arbitral dispone que «el trabajador tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta un máximo del 90 por 100 de los salarios devengados».

⁵⁰⁷ Este precepto dispone que la empresa concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas, motivadas por intervenciones quirúrgicas y gastos médico en general, gastos originados con ocasión de contraer matrimonio el propio empleado o por siniestros como incendios, robos, etc... que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

5. TIEMPO DE TRABAJO*

5.1. El Reglamento de Jornadas Especiales de Trabajo, la costumbre local y la fijación de jornada en los convenios del sector agropecuario

El régimen del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (RDJE), regula, entre otros sectores productivos, la jornada en los trabajos en el campo, siendo este sector el único que presenta la característica de ser objeto, al mismo tiempo, de disposiciones específicas en materia de ampliación de jornada (art. 5 RDJE) y de limitación de jornada (art. 24 RDJE), aunque el procedimiento de fijación de la distribución y modalidades de cómputo de dicha jornada quede completamente en manos de los convenios colectivos o, en su defecto, de la costumbre local.

Es importante subrayar aquí el papel subsidiario que juega la costumbre local respecto del convenio colectivo, porque la realidad comercial en el sector ha terminado por imponer la «costumbre incorporada»⁵⁰⁸ como método de regulación, no sólo de las cuestiones de jornada, sino de todas aquellas otras relacionadas con el modo de prestación en las labores agrícolas, forestales y pecuarias⁵⁰⁹. La costumbre adquiere así en este sector un papel preponderante en la ordenación del tiempo de trabajo, más relevante que en otros sectores, incluso que en el del trabajo en el mar, que sólo encuentra como limitación la incompatibilidad de sus prescripciones en materia de modalidades de cómputo de la jornada con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

El RDJE se muestra, sin embargo, equívoco en sus formulaciones. En la anterior regulación del art. 13 RD 2001/83, se establecía

* Apartado realizado por el profesor JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ.

⁵⁰⁸ Vid. los ejemplos que sobre esta figura recoge MARTÍN VALVERDE, A, *et alt.*: Derecho del Trabajo, *op. cit.*, págs. 119-120.

⁵⁰⁹ Al respecto, *vid.* un análisis de conjunto de las relaciones de trabajo en el sector agrario, en CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Las relaciones laborales en el sector agrario», Ministerio de Agricultura. Madrid, 1995. Igualmente, *vid.* MARTÍN VALVERDE, A.: «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, DURÁN LÓPEZ, F. (Coord.), Caja de Ahorros de Córdoba, 1983, págs. 240 y ss.; también, en el plano más específico de las representaciones colectivas, CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «La representación colectiva de los trabajadores en la agricultura», en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, DURÁN LÓPEZ, F. (Coord.), Caja de Ahorros de Córdoba, 1983, págs. 273 y ss.

que el juego de la costumbre local en la distribución de la jornada cedería ante la incompatibilidad de las peculiaridades del trabajo en la explotación, dejándose las modalidades de cómputo de la jornada y las indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral en manos de la negociación colectiva sin ninguna otra salvedad. Ahora, el art. 5.1 RDJE parece haber invertido la relación de preferencia de paso, de manera que son las modalidades de cómputo de jornada, y no la distribución de la misma, las que habrán de ceder ante las peculiaridades de la explotación⁵¹⁰. La razón quizá haya que buscarla en el principio de libertad en la distribución anual y diaria de la jornada laboral que emana de los arts. 34.2 y 3 ET, que deja en manos de los negociadores la posibilidad de adaptar a las peculiaridades propias de cada actividad la jornada de trabajo sin más restricción que el respeto a los límites legales establecidos.

Esta preponderancia de la costumbre local acentúa la dispersión de las normas convencionales, por lo que no es posible encontrar un patrón uniforme en la regulación de la jornada en el campo. Ante la inexistencia de un convenio colectivo de ámbito nacional toman especial relieve los convenios colectivos de ámbito provincial, incluso frente a los de Comunidad Autónoma que en materia de jornada remiten a la regulación de ámbitos inferiores. La preminencia y dispersión de los convenios colectivos provinciales sobre el resto de convenios y la más que dudosa e inestable vigencia de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, de 1 de julio de 1975, rescataada de su derogación *ex-Disposición transitoria sexta del RD Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por un Acuerdo Marco de 7 de abril de 1997*⁵¹¹, y vuelta a decaer a partir del 7 de junio de 1997, y la inexistencia de regulación específica de la cuestión en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, van a determinar un marco jurídico

⁵¹⁰ Las modalidades de cómputo del inicio y fin de la jornada no suelen ser siempre objeto de regulación en los convenios colectivos, salvo en aquéllos ámbitos donde la costumbre inveterada haya penetrado la negociación colectiva. Así, por ejemplo, *vid.* art. 16 CCP Gerona/2004, que establece que la jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión o masía si hicieran falta arreos animales o emplear maquinaria o accesorios que se hubieran de recoger allí; la jornada laboral se considera acabada en el lugar donde había comenzado, sin que quepa descuento en la jornada cuando el tajo o lugar de reunión se encuentre a menos de dos kilómetros de la población. En caso contrario, se computarían en la jornada doce minutos por cada kilómetro de exceso sobre los dos, tanto a la ida como a la vuelta. *Vid.* igualmente, art. 25 del CCP Córdoba/2003.

⁵¹¹ *Vid.* Resolución del Ministerio de Trabajo de 6 de mayo de 1997 (BOE de 27 de mayo) por el que se publica el Acuerdo Marco de 7 de abril de 1997 sobre prórroga de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo hasta el 7 de junio de 1997.

bastante desigual e inseguro en el que el RDJE constituye la única norma cuya aplicación resulte indubitada.

La generalidad de los convenios vienen a establecer jornadas semanales de cuarenta horas de duración con un cómputo anual de horas entre mil ochocientos quince y mil ochocientos veinte⁵¹², garantizando un descanso semanal de día y medio o dos días⁵¹³. También aparecen regulados con carácter general los supuestos de trabajo en domingos y festivos, para los que existen soluciones diferentes que van desde una minuciosa determinación de los casos en que se permite el trabajo⁵¹⁴, pasando por la prohibición general de los mismos con algunas excepciones⁵¹⁵, a la simple determinación de la cuantía compensatoria sin más fijación de límites⁵¹⁶. A

⁵¹² Este doble cómputo tampoco es uniforme en todos los convenios, siendo los menos los que establecen los dos, y mayoría los que sólo establecen el cómputo semanal o el anual. *Vid.* art. 15 del CCP Gerona/2004, que fija cuarenta horas semanales y 1815 anuales; igualmente, *vid.* art. 14 del CCP Valencia/2001, que establece una jornada de cuarenta horas semanales y 1819 horas y 47 minutos anuales. Por su parte, el art. 8 del CCA La Rioja/2004, establece tan sólo un cómputo anual de 1816 horas anuales, mientras que el grupo más numeroso de convenios fija tan sólo el cómputo semanal de horas; *vid.*, por todos, art. 12 del CCP Salamanca/2003; igualmente aparecen casos de convenios que bajan del límite de las cuarenta horas; en este sentido *vid.* art. 6 del CCP Córdoba/2003, que establece una jornada de 39 horas y 30 minutos para los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

⁵¹³ *Vid.* art. 38 del CCP para cooperativas del campo Tarragona/2005, que fija una jornada semanal de trabajo de cinco días, «mirando, si es posible, que la jornada del sábado quede libre». *Vid.* art. 12 del CCP Salamanca/2003, que fija el día y medio semanal sin más especialidad.

⁵¹⁴ *Vid.* en este sentido, art. 14 del CCP Valencia/2001, que determina que sólo podrá trabajarse en dichos días en caso de recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos, para garantizar un servicio mínimo en las empresas que lo precisen en los casos concretos mencionados.

⁵¹⁵ *Vid.* art. 18 del CCP Gerona/2004, que establece como regla de principio que «es prohibit fer qualsevol mena de feina els diumenges i dies festius». No obstante, añadirá el precepto que «aquesta prohibició no afecta les feines de sembra, collita, transport i emmagatzematge de productes de regadiu ni a les feines i operacions preparatòries o complementàries de la collita i sembra, treballs d'extinció de plagues i els que s'han de realitzar en un període tan limitat de temps que, de no aprofitar-se íntegrament, pot provocar greus perjudicis a l'economia privada».

⁵¹⁶ *Vid.* art. 13 del CCP Salamanca/2004, según el cual «aquellos trabajadores que por razón de las faenas agrícolas o ganaderas, tengan que trabajar en domingos o festivos, percibirán un plus de 3.000 pts, por jornada completa o la parte proporcional de la misma y el día de descanso correspondiente durante la semana». En materia de compensación de los domingos y festivos trabajados aparecen también descansos alternativos compensatorios (*vid.* art. 18 del CCP Gerona/2004), o bien una opción para el trabajador afectado entre descansos compensatorios o retribución de las jornadas trabajadas por encima, generalmente, del precio de la jornada ordinaria (*vid.* art. 14 del CCP Valencia/2001).

partir de aquí, aparecen todo tipo de especialidades en cuanto a los descansos intrajornada, ampliaciones o limitaciones de jornada y horas extraordinarias. Así, por ejemplo, en materia de descanso intrajornada pueden aparecer regulados descansos de quince minutos para el bocadillo en jornada continuada computables dentro del tiempo de trabajo efectivo y por cuenta de la empresa⁵¹⁷, mientras que en otros casos dichos descansos, así como cualquier otra parada establecida legalmente o mediante la costumbre, no tendrá la consideración de tiempo de trabajo⁵¹⁸, con lo que se recorre todo el arco trazado por el art. 34.4 ET.

No obstante, existen figuras comunes cuya regulación se repite con una cierta frecuencia en la mayor parte de los convenios, destacando nítidamente la de la recuperación de jornadas por inclemencias climatológicas y la ampliación de jornadas en periodos de cosecha, las cuales habrán de tener como referente las reglas sobre ampliación de jornadas reguladas en el art. 5.2 RDJE. Respecto al supuesto de recuperación de jornadas por inclemencias climatológicas, hemos de decir que, en cómputo global, dichas situaciones no suponen realmente ampliaciones de jornada, dado que tan sólo se recupera la totalidad o parte del tiempo de trabajo que no se ha podido efectuar. Se trataría, más bien, de una redistribución de jornada que incluso puede estar condicionada a su realización efectiva dentro de un periodo de prescripción, fuera del cual dicha recuperación ya no sería exigible⁵¹⁹.

La mayoría de convenios suele establecer que las horas perdidas por los trabajadores a causa de la lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en un cincuenta por ciento con ampliación de la jornada de trabajo en días sucesivos, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación⁵²⁰. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por este concepto

⁵¹⁷ Vid. art. 8 del CCA La Rioja/2004. En otros casos, la regulación del tiempo del bocadillo en jornada continuada tiene carácter de mejora sobre la regulación del art. 34.4 ET, rebajándose hasta cinco horas el lapso máximo a partir del cual tendrá lugar el disfrute de los quince minutos pertinentes, vid. art. 39 del CCP Tarragona/2005.

⁵¹⁸ Vid. art. 15 del CCP Gerona/2004 según el cual «no es computarà, per tant, dins la jornada de treball, el temps que romani en el tall del treball a causa de menjars o parades establertes per normes legals o pel costum».

⁵¹⁹ Vid. art. 16 del CCP de Salamanca/2003, según el cual «el derecho a las recuperaciones prescribirá para el empresario y por tanto a favor del trabajador transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia meteorológica y sin que dentro de esas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia».

⁵²⁰ Pagándose íntegramente las horas perdidas, obviamente.

no podrá exceder, generalmente, de una hora, y se producirá siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, previo acuerdo entre las partes⁵²¹.

Por su parte, el Laudo de 2000 establece en su art. 23 que las horas perdidas por los trabajadores fijos por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

En el caso de las ampliaciones de jornada, ha de recordarse que la regla del art. 5.2 RDJE establece que en las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo. Esta regla encuentra eco en muchos convenios aunque la regulación es desigual y, en la algunos casos, referida al régimen anterior del art. 12 RD 2001/83, que establecía junto al límite de las veinte horas semanales, el límite diario de cuatro horas. En todo caso, se exigirá la concurrencia, para la ampliación, de labores de siembra y recolección, riego, cambio de labores, tareas de extinción de plagas, o bien trabajos de pastoreo o guardería rural. En unos casos la ampliación prevista se regula diariamente a razón de cuatro horas de exceso sobre la jornada ordinaria (generalmente inferior a ocho horas)⁵²², mientras que en otros, la jornada se amplía entre las diez y doce horas durante periodos temporales de dos o tres meses al año, consecutivos o alternos en función de las necesidades propias de la actividad⁵²³.

⁵²¹ Vid. art. 14 del CCP Valencia/2001; igualmente. vid. art. 16 CCP Salamanca/2003.

⁵²² Vid. art. 25 del CCP Granada/2003

⁵²³ Vid. art. 9 del CCP para el sector de recogida del espárrago Jaén/2004.

5.2. Régimen de los descansos

El régimen de descansos diario y semanal queda regulado en el art. 5.3 RDJE que seguirá las pautas en cuanto al modo de disfrute de descansos alternativos señaladas en el art. 2 RDJE. Para el descanso entre jornadas se prevé un mínimo de diez horas consecutivas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el art. 34.3 ET por periodos de hasta cuatro semanas. Esta regla, encuentra un eco desigual en los convenios del sector, que si bien regulan con evidente dispersión las cuestiones relativas a límites máximos de jornada y horas extraordinarias, parecen dar por sentado que la regla del descanso mínimo diario queda garantizada legal o reglamentariamente y, por ello, no se precisa regulación convencional⁵²⁴. El establecimiento de descansos mínimos de diez horas diarias, junto con el máximo de doce horas diarias de jornada, deja libres dos horas que pueden imputarse a la realización bien de descansos completos de doce horas, bien a la realización de horas extraordinarias tal y como previene el art. 5.2 RDJE en su párrafo segundo.

Por lo que se refiere a los descansos semanales, tampoco existen especialidades en el sector respecto a lo dispuesto en el art. 2 RDJE, seguido estrechamente por el art. 5.2 RDJE que, al igual que sucede en el régimen de guardas y vigilantes no ferroviarios, establecerá la acumulación del medio día de descanso semanal previsto en el art. 37.1 ET, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Los convenios garantizan, en todo caso, descansos de día y medio o dos días, no presentando especialidades respecto al modo de disfrute más que las ya estudiadas acerca del trabajo en domingo, destacando aquella norma por la que pastores, vaqueros y guardas rurales quedan exluídos del descanso dominical fijándose reglas de distribución de su descanso semanal según las necesidades de la explotación que, normalmente, implican el desplazamiento de estos días a otros entre semana con garantía de un número mínimo de domingos de descanso al mes o al año.

5.3. Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo

La jornada de trabajo en tareas agrícolas constituye objeto de regulación habitual en todas aquellas normas que, de un modo u

⁵²⁴ En este sentido *vid.* art. 18 del CCP Almería/2004 donde se establecen diez horas mínimas de descanso diario ininterrumpido.

otro, abordan el tratamiento de las peculiaridades que presenta el tiempo de trabajo pues las condiciones productivas, estacionales y ambientales son determinantes en la ordenación tanto de la jornada como del horario de trabajo en este sector tan decisivo social y económicamente⁵²⁵.

La limitación de jornada en las tareas en el campo viene determinada por una serie de condiciones especiales que concurren en el momento de la prestación del trabajo y que están en relación directa con la penosidad impuesta por el medio físico en el que se trabaja, el esfuerzo físico especial que ha de desarrollar el trabajador o las condiciones meteorológicas desfavorables que agravan la dificultad de las tareas habituales. Sin embargo, estas condiciones extremas no parecen poseer carácter de excepcionalidad, sino que constituyen modos habituales de prestación cuya concurrencia forma parte natural del medio de trabajo. Así, las faenas en las que concurren «extraordinario esfuerzo físico», caso regulado en el párrafo 1º del art. 24 RDJE, aun teniendo una incidencia temporal puntual o de una cierta duración, poseen, como casi todas las actividades agrícolas, carácter de estacionalidad, lo que implica ser objeto de regulación legal o convencional. Sucede igual en el caso de las faenas «en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad». En ambos supuestos la reducción de jornada es fijada por el art. 24 RDJE en seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

Ahora bien, el hecho de que las aludidas circunstancias, aun siendo especiales, posean una frecuencia estacional determinable no quiere decir que su concurrencia se produzca siempre -de hecho la norma habla de condiciones «anormales»- lo que significa que la aplicación de la norma de garantía habrá de darse sólo en aquellos espacios temporales en los que se produzca lo que podemos llamar el hecho causante. De este modo, nos hallaremos ante una irregularidad o una alteración de la jornada habitual de trabajo, que será la que determinen los convenios colectivos correspondientes, que habrá de ser atendida por la aplicación, en principio, de lo dispuesto

⁵²⁵ Vid. por todos, los estudios particularizados que, en relación con el trabajo en el campo, realizan CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de Agricultura, Madrid, 1995; o un clásico, MARTÍN VALVERDE, A.: «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en VV.AA., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, coord. DURÁN LÓPEZ, F., Córdoba, 1983.

en el RDJE. Aquí hay, ciertamente, un problema de flexibilidad en la activación de una norma de garantía puntual de los derechos del trabajador, pero no una norma que petrifique un determinado tipo de jornada de trabajo para un sector de producción concreto, en este caso el agrícola. Los problemas, pues, resultarán del modo en que se opere la activación de dicha norma, esto es, de la especificación de la concurrencia de las circunstancias que justifiquen la aplicación de los establecido en el RDJE.

Este es un problema eminentemente hermenéutico, cuya solución posible no viene dada en el régimen de limitación de jornada que instrumenta el art. 24 RDJE, sino en los propios convenios colectivos que serán la sede donde se pueda «acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del art. 23 de este Real Decreto»⁵²⁶. Por tanto, la norma reglamentaria cede a la norma pactada la facultad de concretar los supuestos en los que entrará en juego la reducción de jornada propuesta. Pero esta cesión abre una serie importante de interrogantes puesto que la redacción del precepto reglamentario permite una variada gama de posibilidades exegéticas.

En primer lugar, el último párrafo del art. 24 RDJE acota el campo material sobre el que los convenios colectivos pueden entrar a ejercer sus facultades normativas de forma muy concreta. Corresponde a los convenios determinar cuáles son las faenas susceptibles de una reducción de jornada y en qué zonas geográficas dichas faenas tendrán reducción⁵²⁷. No se dice nada, sin embargo, de qué condiciones ambientales, de temperatura, de humedad -a las que se refiere el párrafo primero del art. 24 RDJE- podrán ser especificadas en los convenios como determinantes de una reducción de jornada, pero entendemos que, sin duda alguna, todas estas circunstancias pueden y deben ser perfectamente concretables en las normas convencionales, a pesar de la reducida capacidad de manobra otorgada por la redacción del precepto reglamentario⁵²⁸.

⁵²⁶ Cfr. art. 24 RDJE *in fine*.

⁵²⁷ Referencia geográfica que puede plantearnos dudas acerca de una aplicación correcta del principio de igualdad, en la medida en que unas mismas tareas tengan tratamiento de jornada diferente en distintas regiones. No obstante, el RDJE parece estar refiriéndose a tareas cuya particularidad radique, precisamente, en ser autóctonas o propias de zonas geográficas muy localizadas.

⁵²⁸ No creemos que la introducción en el RDJE de tablas anexas donde se especificaran tiempos y niveles de exposición a la humedad, la lluvia o a temperaturas extremas en los trabajos en el campo, constituyera ningún impedimento de carácter técnico. Entendemos que una regulación en este sentido evitaría tratamientos desiguales a los

Esta convicción surge de la idea de que si bien los lugares de trabajo han de poseer una serie de condiciones ambientales y termohigrométricas determinadas por imperativo legal y reglamentario, nada impediría que en el supuesto de las faenas agrícolas y pecuarias existieran normas que registraran determinados valores extremos en las condiciones de temperatura y humedad por encima de los cuales o bien no se pudiera exigir la prestación de trabajo, o bien ésta pudiera ser inmediatamente reducida en cuanto a su duración o intensidad. Creemos que el trabajo en el campo no tiene que ser duro por definición, y que el alcance de las normas de seguridad y salud no puede circunscribirse exclusivamente a un tipo concreto de trabajador industrial y urbano, sino que debe mostrar su vocación universal más allá de una clasificación tradicional de sectores productivos⁵²⁹.

En segundo lugar, el último párrafo del precepto estudiado, subordina lo establecido en los convenios colectivos en cuanto a determinación de las tareas especialmente penosas, a la capacidad de la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con el asesoramiento, en su caso, de los organis-

trabajadores del sector, y estaría, además, en consonancia con las normas en materia de seguridad y salud de los trabajadores que se desarrollan para el personal que trabaja en centros de trabajo edificados. Así, el RD 486/1997, de 14 de abril (BOE de 23 de abril), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, excluye expresamente de su ámbito de aplicación en su art. 1.2.e) a los trabajos desarrollados en «los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos». El art. 7.1 de este mismo reglamento determina la tabulación en un Anexo III de las condiciones ambientales y, en particular, de las condiciones termohigrométricas en los lugares de trabajo, medida que debería existir también para el caso de los trabajadores agrícolas. Cfr. al respecto el derogado art. 30 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971. Por su parte, en algunos Convenios Colectivos relacionados con el sector agropecuario, particularmente en el caso de empresas transformadoras de productos agrícolas, suelen aparecer prescripciones relativas a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos donde se incluye, por ejemplo, el trabajo en recintos o instalaciones a temperaturas superiores a los 40 grados centígrados; así vid. por todos, art. 14 del CCEmp Corporación Oliverera del Sur para el Desarrollo Oleícola, S.A. COOSUR/2003.

⁵²⁹ Tal es, en definitiva, la vocación de la que hace gala la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo art. 3 extiende su ámbito de aplicación al conjunto de los trabajadores asalariados –y otro personal– sin que la pertenencia a sectores concretos de producción, salvo las excepciones constitutivas referidas a las Fuerzas de Orden Público, condicione la exclusión. Otra cosa será que el desarrollo reglamentario de las normas correspondientes a sectores concretos, como es el caso de los trabajadores del campo, se realice en tiempo y adecuadamente.

mos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, de acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición. Aquí se produce, de nuevo, un problema de adecuación entre lo que la norma dice y lo que, presumiblemente, quiere decir. El apartado 2º del art. 23 RDJE, al que se remite expresamente el art. 24 RDJE, confiere a la autoridad laboral, efectivamente, la posibilidad mencionada de acordar el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición para los casos de desacuerdo entre representantes de la empresa y de los trabajadores a la hora de aplicar la limitación de los tiempos de exposición a riesgos derivados de «circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad». Este supuesto, sin embargo, no tiene la misma base fáctica que el relativo a la reducción de jornada por trabajos en el campo lo que supone, de entrada, un primer problema puesto que ni la temperatura ni la humedad constituyen agentes tóxicos o peligrosos o insalubres por sí mismos. El segundo problema se da por el hecho de que las circunstancias de riesgo ambiental a las que se refiere el apartado 1º del art. 23 RDJE son circunstancias excepcionales que, por esta misma razón, son difícilmente predecibles, lo que no se da en el caso de los trabajos en el campo donde las faenas especialmente penosas, o las condiciones anormales de temperatura o humedad, son perfectamente identificables, y sobre ellas es poco probable que se planteen cuestiones de interpretación.

Por estas razones, la autoridad laboral podría intervenir en la fijación de limitaciones o reducciones de jornada en el caso de que los convenios colectivos no fijasen los mencionados límites o bien no fuera posible el acuerdo entre las partes, pero no creemos acertado interpretar el art. 24 RDJE en su párrafo último en el sentido de que la sustitución de la autonomía colectiva por parte de la administración pueda llegar a la determinación de las faenas que requieran extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad. Ello es así desde el momento en que la autoridad laboral no se encuentra en condiciones materiales ni legales de intervenir las relaciones de trabajo hasta el punto de definir conceptualmente los contenidos de una determinada prestación de trabajo o sus circunstancias ambientales concretas. Los sujetos negociadores, por tanto, habrán de estar al menos de acuerdo en la concreción de las faenas y circunstancias propiciadoras de la aplicación de medidas de reducción o limitación de jornada, de lo contrario habría de recurrirse a la supletoriedad como mecanismo de sustitución normativa, lo que en estos supuestos es especial-

mente difícil como consecuencia de la anomia imperante para el sector.

No en todos los supuestos la necesidad de concreción de faenas de extraordinario esfuerzo físico o en circunstancias de penosidad resulta de igual dificultad. El párrafo 2º del art. 24 RDJE delimita con cierta claridad un tipo concreto y muy particular de faenas agrícolas susceptibles de reducción de jornada hasta el límite de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo. Estas tareas son las que se realicen trabajando con «los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiéndose por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados».

Es evidente que el grado de penosidad de tales faenas es, *a priori*, superior al de aquellas otras para las que la reducción de jornada es menor, lo que no quiere decir que la aparente claridad de las situaciones descritas esté exenta de matizaciones interpretativas. Por ejemplo, entendemos que el trabajo con pies en agua o fango y la cava abierta han de darse dentro de una prestación directamente relacionada con las faenas agrícolas, bien se trate de trabajos estrictamente agrícolas, como la roturación, siembra o recogida de cosecha, bien de trabajos preparatorios necesarios, tales como la preparación de terrenos, el levantamiento de sembrados o de invernaderos, etc. Esto nos permitiría excluir tanto las labores de similar contenido en el marco de otros sectores productivos -por ejemplo en la construcción- como aquellas tareas que se realicen en terrenos previamente alzados, esto es, en terrenos que sólo puntualmente requieren realizar algún tipo de tarea de mantenimiento o reparación pues ya han sido tratados y preparados previamente.

5.4. La regulación convencional de las limitaciones de jornada en el campo

Dispersión y descentralización de convenios, falta de uniformidad en la delimitación de los ámbitos funcionales y notable inseguridad jurídica en la determinación de la norma aplicable son tres constantes en la regulación convencional del trabajo en el campo, características todas que se acentúan cuando se trata de analizar la situación normativa de las limitaciones o reducciones de jornada. Como ya se puso de manifiesto al tratar del régimen de ampliación de jornadas en el sector, la preminencia y dispersión de los convenios colectivos provinciales sobre el resto de convenios y la inestable vigencia de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, de

1 de julio de 1975, así como el silencio del Laudo de 2000, van a determinar el inseguro marco jurídico del sector.

De otro lado, destaca igualmente junto al claro carácter higienista que poseen las disposiciones convencionales en materia de reducción de jornada de trabajo en las faenas agrícolas, la preocupación constante en la práctica totalidad de los convenios del campo por regular las interrupciones de jornada como consecuencia de las inclemencias climatológicas estableciéndose sistemas diversos de recuperación y compensación de las horas y/o jornadas no trabajadas, lo que, hasta cierto punto, supone el reverso de la moneda de la reducción de jornada.

El art. 60 de la Ordenanza General es mejorado, tanto por el art. 24 RDJE como por la totalidad de los convenios consultados, pues para los trabajos realizados en circunstancias de extraordinario esfuerzo físico -incluyendo la siega a mano- se establecen siete horas de jornada diaria de trabajo lo que excede las seis horas y veinte minutos de que habla el RDJE⁵³⁰. Por lo que se refiere a los trabajos con los pies en el agua o fango y en la cava abierta lo establecido en la Ordenanza, seis horas diarias, coincide con lo dispuesto en la norma reglamentaria. Lo preocupante de la cuestión es que siguen existiendo convenios colectivos negociados muy recientemente que utilizan el mencionado art. 60 de la Ordenanza como norma de remisión por lo que se refiere a las jornadas especiales de trabajo ignorando, de este modo, la relación jerárquica de normas y sus reglas de aplicación⁵³¹. Otros convenios, por contra, establecen, al margen de cualquier referencia reglamentaria, jornadas reducidas de trabajo en el caso de trabajos con los pies en agua, fango o barro, que mejoran notablemente lo dispuesto en el RDJE, fijando los límites máximos entre cinco horas y media y

⁵³⁰ La realidad normativa de la Ordenanza de Trabajo en el Campo en relación con la regulación de la jornada de trabajo no podía ser más dura, sobre todo si la comparamos con las normas sobre jornada vigentes en el momento de su aparición, señaladamente la Ley de Jornada Máxima Legal de 1 de julio de 1931, que la fijaba en cuarenta y cuatro horas semanales. No había, por tanto, interés o intención en establecer una jornada general inferior para las labores agrícolas, de modo que el art. 59 de la Ordenanza se limitaba a recoger literalmente lo dispuesto en la norma general. Vid. al respecto, el análisis minucioso que, sobre la jornada de cuarenta y cuatro horas realiza GARCÍA NINET, J.I.: Jornada de trabajo, horario y horas extraordinarias, op. cit. págs. 21 a 47.

⁵³¹ En este sentido *vid.* por todos el CCP Málaga/2005, cuyo art. 7 remite directamente al art. 60 de la Ordenanza en materia de regulación de jornadas especiales de trabajo.

seis horas⁵³². También se especifican en los convenios actividades concretas que por el riesgo de toxicidad y penosidad pueden conllevar bien una reducción de jornada –si se trata de actividades realizadas continuamente– bien una compensación con descansos como es el caso de las tareas de fumigación de cosechas⁵³³.

En otros casos, la negociación colectiva del sector procede a operar una absorción y compensación en materia de jornada de trabajo, estableciendo para todas las tareas y trabajadores la misma jornada reducida de seis horas y veinte minutos, o treinta y ocho horas semanales de que habla el art. 24 RDJE. Esta simplificación, que en algunos casos puede estar justificada cuando la inexistencia de trabajos con los pies en el agua o fango y la cava abierta es total, se compadece mal con la distinción realizada en la norma reglamentaria que pretende distinguir entre diferentes grados de penosidad a la hora de operar las correspondientes reducciones⁵³⁴. Algunos convenios, sin embargo, aun disponiendo jornadas de trabajo generales de cuarenta horas semanales, proceden a establecer una regulación separada de actividades con jornada ampliada de trabajo y actividades con jornada reducida, particularmente cuando se trata de trabajos en fango o dentro de invernaderos donde las condiciones de temperatura excedan un nivel determinado⁵³⁵.

Otro mecanismo empleado en la reducción de jornada de trabajo en las faenas agrícolas está en relación directa con la posibilidad estatutariamente establecida por el art. 34.2 ET de distribuir irregularmente la jornada ordinaria a lo largo del año. Obviamente este mecanismo resulta *sui generis* en el sentido de que no opera una efectiva reducción de horas de trabajo, sino tan sólo una flexibilización de la jornada en aquellos supuestos en los que las condicio-

⁵³² Así *vid.* lo dispuesto en el art. 25 del CCP Córdoba/2003, que contempla una jornada general de seis horas y veinte minutos, que en el caso de los trabajos en agua, fango o barro se reduce hasta cinco horas y treinta y cinco minutos. *Vid.* en la misma línea el CCP Granada/2003 que reduce en dos horas la jornada ordinaria en caso de trabajos penosos y peligrosos, y reduce la jornada en agua, barro y fango a cinco horas y cuarenta minutos.

⁵³³ Así, *vid.* art. 27 del CCP Córdoba/2003. que para las tareas de fumigación prevé la alternancia de un día de trabajo con uno de descanso.

⁵³⁴ En este sentido, *vid.* el CCP recogida y producción de espárrago Jaén/2004, cuyo art. 9 establece una jornada única para todas las faenas de seis horas y veinte minutos diarios, o treinta y ocho horas semanales.

⁵³⁵ *Vid.* al respecto lo establecido en el art. 18 del CCP Alicante/2002, que atribuye, además, descansos especiales de 10 minutos por cada hora trabajada en el interior de invernaderos a más de treinta y ocho grados de temperatura.

nes de penosidad del trabajo como consecuencia de una climatología adversa impidan la realización de jornadas completas⁵³⁶. En cualquier caso, entendemos que este tipo de prácticas, aun resultando más flexibles que la fijación estática de límites de jornada para los supuestos específicos de trabajos penosos, son contrarias al espíritu del art. 24 RDJE que pretende, llanamente, reducir de manera real el tiempo de trabajo penoso y no compensarlo con incrementos posteriores de jornada⁵³⁷.

6. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRATO Y OTROS)*

El tratamiento de los aspectos relativos al ejercicio y disfrute de los derechos fundamentales en las relaciones laborales agrarias no goza -como, por otra parte, parece ser característica común de la negociación colectiva en nuestro país-, de un dilatado desarrollo en los convenios colectivos que estudiamos⁵³⁸. Ni en cantidad ni en contenido la negociación de este sector parece aportar grandes avances ni medidas incisivas dirigidas al mejor y más pleno ejercicio de los derechos fundamentales, especialmente de aquellos que por su denominado carácter inespecífico pudieran necesitar, o, al menos, hacer aconsejable, especiales previsiones de apoyo y fomento. Dejando al margen las vindicaciones articuladas a través de ese uso tan particular del castellano que con la utilización expresa de las terminaciones relativas al masculino y femenino pretende lle-

* Apartado realizado por la profesora PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO.

⁵³⁶ En este sentido *vid.* CCA Navarra/2003, cuyo art. 13 establece en materia de jornada y calendario laboral lo siguiente: «No obstante y por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujetas a condiciones atmosféricas, se podrán establecer, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores, jornadas de trabajo flexibles de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que la jornada anual sea de 1790 horas y respetando en todo caso las disposiciones legales vigentes».

⁵³⁷ El art. 62 de la Ordenanza de Trabajo en el Campo determinaba la imposición unilateral por parte del empresario de la distribución irregular de la jornada «atendiendo a la costumbre de la localidad», pudiendo intervenir «en caso de duda» la Delegación de Trabajo correspondiente.

⁵³⁸ Los convenios de empresa analizados no contienen ninguna referencia ni alusión al tema.

var a cabo una especie de acción positiva pero que, en realidad, no son sino una cortina de humo que esconde la inexistencia de medida alguna de carácter sustancial⁵³⁹, las cláusulas convencionales que contienen alguna referencia al tema pueden clasificarse y sistematizarse de la siguiente forma:

1. Un grupo no muy numeroso recoge meras declaraciones de igualdad en las condiciones de trabajo, bien en la relación hombre-mujer⁵⁴⁰, bien en la menos sexista de mayores y menores de 18 años –algunas otras se refieren a los minusválidos como apuntaremos más adelante–. En su mayor parte la pretensión de igualdad se reduce a la equiparación retributiva, fijándose que *«el salario de los hombres y mujeres en cada categoría profesional será el mismo»*⁵⁴¹, o que *«aquellos trabajadores menores de 18 años que trabajen en cuadrilla percibirán los mismos salarios que los mayores de edad si realizan las mismas faenas»*⁵⁴². Decimos que se tratan de meras declaraciones en el sentido de que, más allá de la importancia, que no cabe desconocer, de resaltar la necesidad real de que la igualdad sea efectiva, desde el punto de vista jurídico no parecen añadir nada a lo ya sancionado por el art. 14 CE y los arts. 17 y 28 ET. Sin que previsiones adicionales como la de atribuir a la Comisión Paritaria del convenio la función «de

⁵³⁹ El CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005 es muy ilustrativo de este uso tan singular del *«los/as trabajadores/as, delegados/as, afiliados/as, jefes/as, administrativos/as, técnicos/as...»*, que, en el límite del absurdo, obliga a la incorporación de declaraciones como la de la DF 2ª CCP Cádiz/2004, a tenor de la cual, *«ambas partes declaran que la redacción del Convenio, independientemente de sus expresiones en masculino o femenino, no significan en ningún caso discriminación alguna de género, siendo por tanto todos los derechos y condiciones acordados en el presente Convenio aplicables tanto a mujeres como a hombres»*. Otros ejemplos nos los proporcionan el art. 9 CCP Ávila/2005, el art. 6 CCP Huelva/2005, los arts. 20, 6 y 9 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; el art. 20 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de La Palma/2004, entre otros.

⁵⁴⁰ Art. 35 CCA La Rioja/2004; art. 31 CCP Teruel/2003; art. 31 CCP Zaragoza/2004. Con un carácter más genérico, art. 29 CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005 (*«para un mismo trabajo o trabajo de igual valor, regirán sin ningún tipo de discriminación, idénticas condiciones de salarios, jornada y resto de condiciones de trabajo»*).

⁵⁴¹ Art. 56 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004; art. 20 CCA para Recolección de Cítricos Valencia/2004; art. 27 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005.

⁵⁴² Art. 22 CCA Extremadura/2004; art. 22 CCP Cáceres/1999; art. 23 CCP Badajoz/2000.

vigilancia y resolución para evitar de cualquiera de las partes cualquier situación de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición social, de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias», supongan un cambio importante en este contexto.

2. Un conjunto de artículos, bien bajo la denominación de cláusulas de no discriminación, bien bajo la más pretenciosa de acción positiva, recogen medidas de diversa índole destinadas, según se indica, a evitar la discriminación —básicamente en lo relativo al acceso al empleo— por la condición de mujer de la trabajadora —que, en ocasiones se extiende a otras circunstancias generadoras de actitudes discriminatorias como nacionalidad, estado civil⁵⁴³, edad⁵⁴⁴, raza⁵⁴⁵ o religión⁵⁴⁶—, así como a fomentar su presencia en puestos de trabajo cualificados⁵⁴⁷. En su mayor parte se trata de previsiones que —al igual que las comentadas en el grupo precedente y con algunas destacadas excepciones que prevén específicas reservas en el empleo⁵⁴⁸—, no pasan de ser simples declaraciones de intenciones que no ex-

⁵⁴³ Anexo II. Fomento de la igualdad y no discriminación, CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004.

⁵⁴⁴ Art.45 CCA Islas Baleares/2003; art. 45 CCP Almería/2004; art. 13 CCP Burgos/2005; Anexo II. Fomento de la igualdad y no discriminación, CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004 Anexo II. Fomento de la igualdad y no discriminación, CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004.

⁵⁴⁵ Art. 13 CCP Burgos/2005; Anexo II. Fomento de la igualdad y no discriminación, CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004.

⁵⁴⁶ Anexo II. Fomento de la igualdad y no discriminación, CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 48 CCP XII Convenio Colectivo de la Vid Cádiz/2004, que, tras señalar el compromiso de los firmantes de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, indica que se pondrá especial atención en el cumplimiento de la legislación vigente en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial, formación y promoción profesional y ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

⁵⁴⁷ Art. 35 CCA La Rioja/2004.

⁵⁴⁸ Como las del art. 16 CCP Guadalajara/2005 y del art. 19 CCP Albacete/2005, que, como medida de acción positiva, establecen una reserva en la contratación de mujeres del 5% en las empresas con más de 20 trabajadores, mientras que en las de menos de 20 trabajadores «se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados».

ceden en garantías a lo que se deriva del marco normativo existente⁵⁴⁹; en algunos casos, incluso con declaraciones que, a la postre, no hacen sino asentar la propia causa de la desigualdad. Así resulta llamativo el art. 35 del CCA La Rioja/2004 cuando, tras manifestar su compromiso con la eliminación de cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo y contratación de trabajadoras, añade «*considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos*». Identificar como situaciones que derivan de la condición de mujer la lactancia y el cuidado de hijos es fijar como premisa algo, que pese a ser en la práctica cierto, no deja de provocar perplejidad, pues es justamente el considerar esas labores como condiciones propias de la mujer lo que conduce a la discriminación y la desigualdad. Parece mejor eliminar la causa del problema que intentar reparar sus nocivos efectos.

3. Son algo más numerosos, siempre dentro de los estrechos márgenes en que, como hemos señalado, nos movemos, los convenios colectivos que contienen referencias al acoso sexual –y psicológico⁵⁵⁰–, generalmente para incluir tales conductas en la relación de faltas graves o muy graves. A veces la previsión convencional se reduce a la simple mención, dentro o al margen del apartado relativo al régimen disciplinario, del acoso sexual como falta grave o muy grave⁵⁵¹,

⁵⁴⁹ Marco normativo vigente al que remite, por ejemplo, el art. 49 CCP Viticultura Cádiz/2003, cuando, entre las funciones de la Comisión Paritaria, incluye la de «*la vigilancia y resolución para evitar de cualquiera de las partes cualquier situación de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición social, de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias*».

⁵⁵⁰ Art. 31 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004.

⁵⁵¹ Art. 53 CCA Extremadura/2004; art. 60 CCP Almería/2004; art. 54 CCP Badajoz/2000; art. 53 CCP Cáceres/1999; art. 33 CCP Jaén/2002. El art. 30 CCP Granada/2003 y el art. 35 CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003 distinguen a la hora de tipificar la gravedad de la falta en función de que la ofensa de naturaleza sexual sea ejercida o no desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido.

mientras que en otras ocasiones la tipificación de la conducta prohibida es más precisa, dedicándose un precepto concreto a su determinación y al establecimiento del procedimiento a seguir en tales supuestos. A este segundo grupo pertenecen la DA 5ª CCA Murcia/2005, que, bajo el título de «Acoso sexual en el trabajo», establece: «*la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros tendrá la consideración de falta muy grave*»⁵⁵², y el art. 35 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma/2004 y la Disposición sobre «Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores» CCP Guadalajara/2005 que, tras definir la conducta en que se traduce el acoso sexual, señalan los trámites y actuaciones que deben seguirse al objeto de hacer frente a la situación creada⁵⁵³.

4. Especial mención merecen aquellas previsiones convencionales, todavía muy escasas, que aluden a la singular situación de los minusválidos. Algunas de ellas tratan de incentivar la contratación de estos trabajadores, bien reiterando⁵⁵⁴, bien mejorando las condiciones legales de la reserva de puestos de trabajo a su favor contenida en la norma legal⁵⁵⁵, mientras

⁵⁵² Acoso sexual que el art. 39 del mismo Convenio incluye también en la enumeración de faltas muy graves.

⁵⁵³ El art. 35 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma/2004 prevé el nombramiento de un asesor para la igualdad de oportunidades en temas de acoso sexual, «*cuya tarea será atender a las víctimas del mismo e iniciar los procedimientos informales o fórmulas que se precisen con capacidad de intermediación o propuestas resolutorias. La presentación de la denuncia implicará que la empresa abra inmediatamente las diligencias previas...El procedimiento será rápido, claro y preciso; ha de otorgar credibilidad a la mujer que lo inicia...*». Por su parte, la Disposición sobre «Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores» CCP Guadalajara/2005 establece que «*si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los/as representantes sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria de este Convenio. Tanto los representantes sindicales como la Comisión Paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos*».

⁵⁵⁴ Art. 15 CCP Almería/2004; art. 18 CCP Albacete/2005.

⁵⁵⁵ El art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE 30/04/1982) señala que «*Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla*». Por su parte, el art. 15 CCP Guadalajara/2005 fija los límites de la reserva en

que otras consagran la igualdad de derechos de estos trabajadores respecto a los demás trabajadores de la empresa⁵⁵⁶. Pese a los avances que en los últimos años se han producido en la legislación estatal con el objetivo de conseguir una verdadera integración laboral de los minusválidos, sin embargo, dado el frecuente incumplimiento por parte de las empresas de ciertas obligaciones legales, señaladamente la de la reserva de puestos de trabajo, son de agradecer estipulaciones convencionales como las que comentamos, en la medida en que suponen un compromiso efectivo de los empresarios y una garantía adicional de observancia del deber legal.

5. Como se ha indicado en otros capítulos de esta obra, el trabajo en el campo es uno de los sectores con mayor índice de empleo de mano de obra inmigrante. De ahí que no resulte extraño que los convenios de esta rama de actividad contengan previsiones específicas en relación a ellos. Sin embargo, las referencias convencionales, mínimas, simplemente fijan una formación específica en su favor⁵⁵⁷, acuden a la siempre socorrida vía de crear una Comisión de estudio sobre la problemática en cuestión⁵⁵⁸, o, «*dada la trascendencia e importancia de las migraciones de trabajadores que afluyen... para colaborar en las distintas tareas de recolecciones*» atribuyen a la propia Comisión Paritaria del convenio el «derecho» a ser llamada como órgano consultivo en cuantas reuniones se lleven a cabo, ya sean de la propia Administración central o autonómica, juntas, asociaciones, sindicatos, corporaciones locales o provinciales, en las que se trate dicho colectivo de trabajadores⁵⁵⁹.
6. Aunque no directamente conectado con los derechos fundamentales, cabe mencionar la, ya más habitual, presencia en los convenios de estipulaciones, de mayor o menor calado según los casos, destinadas a la protección particular de la

el empleo de más de 20 trabajadores y en una cuota de personal con minusvalía del 5%. En otras ocasiones se establecen medidas de simple preferencia en el empleo a favor de los trabajadores discapacitados que hubiese concursado a determinados puestos de trabajo (art. 29 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001).

⁵⁵⁶ Art. 10 CCA Canarias/2005.

⁵⁵⁷ Art. 47 CCA Islas Baleares/2003.

⁵⁵⁸ El CCP Albacete/2005, dada «*la problemática de la inmigración temporal en el campo*», acuerda crear una Comisión Paritaria para analizar «*el asentamiento de los inmigrantes en las explotaciones agrarias*» y los «*intermediarios en las contrataciones de los emigrantes*».

⁵⁵⁹ Art. 8 *in fine* CCP Barcelona 1994/1995.

maternidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral⁵⁶⁰. Normalmente son medidas relativas bien a una mejor distribución y reordenación del tiempo de trabajo, a través de reducciones de jornada, permisos⁵⁶¹ o excedencias específicas⁵⁶², bien a cuestiones ligadas a la salud laboral y la protección frente a riesgos en el trabajo⁵⁶³. En la medida en que afectan a materias objeto de estudio en otros Capítulos, a ellos nos remitimos.

7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*

La temática de la salud y seguridad en el trabajo probablemente sea de las que con más dificultad se adapta a su regulación por la negociación colectiva. El carácter técnico de la mayor parte de sus prescripciones y la necesidad de fijar estándares mínimos y uniformes la hacen poco propicia al tratamiento diversificado y transaccional de la norma convencional. Consciente de ello, la Ley de prevención de riesgos laborales atribuye fundamentalmente al reglamento la labor de desarrollar y complementar sus disposiciones⁵⁶⁴, remitiendo en contadísimas ocasiones al convenio tal función⁵⁶⁵ –y aún en menos asignando naturaleza dispositiva a sus previsiones respecto a la norma convencional⁵⁶⁶–. Pese a todo, la trascendencia e importancia de la materia aconsejan su no desco-

* Apartado realizado por la profesora PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO.

⁵⁶⁰ Especialmente revelador de lo vacuo que algunas veces resulta el contenido de los convenios colectivos es el extenso art. 46 CCA Cataluña/2004 que, bajo el nombre de «*Referencia de conciliación de la vida laboral y familiar*», reproduce literalmente la normativa legal existente en materia de permisos retribuidos, reducción de jornada, excedencias, reserva del puesto de trabajo y protección de la situación de embarazo y maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo y frente a la acción de despido del empresario.

⁵⁶¹ El art. 41 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005 establece que en los casos de embarazo, el personal femenino disfrutará de un descanso retribuido en los sesenta días anteriores al parto y los sesenta días siguientes al mismo, que la trabajadora podrá acumular en el segundo período.

⁵⁶² Véase, por ejemplo, el art. 19 CCP Badajoz/2000 o el art. 28 CCP Guadalajara/2005.

⁵⁶³ Véase, por ejemplo, el art. 48 CCA Extremadura/2004 o el art. 20 CCP Córdoba/2003.

⁵⁶⁴ Por todos, véase, el art. 6 LPRL.

⁵⁶⁵ Arts. 34.4 párrafo 2º y 38.3 LPRL, por ejemplo.

⁵⁶⁶ Como, por ejemplo, en relación con el sistema de designación de los Delegados de Prevención (cfr. Art. 35.4 párrafo 1º LPRL).

nocimiento por la negociación colectiva, que, por el contrario, bien puede mejorar lo establecido en la norma estatal, allí donde ésta tenga el carácter de mínima⁵⁶⁷, bien aplicar y dar ejecución a las obligaciones en aquella fijadas, bien, cuando a ello sea llamada, desarrollar e integrar las previsiones legales. Y, por encima de todo ello y con independencia del espacio concreto dejado por el legislador a la autonomía colectiva en la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, los agentes sociales deben procurar establecer los medios e instrumentos necesarios –que, de forma creativa, pueden ir mucho más allá del simple desarrollo legal– para que la prevención de los riesgos laborales sea una realidad en la empresa.

En este contexto, el tratamiento dado a la seguridad y salud en el trabajo por los convenios del sector agrario no es especialmente rico. Si bien son poquísimos los que no contienen ninguna alusión a alguna cuestión relativa a la prevención de riesgos laborales⁵⁶⁸, las referencias convencionales al tema, en términos generales, se limitan simplemente a establecer la aplicación global y sin mayores precisiones de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁶⁹ y demás normas concordantes o a reproducir casi literalmente la mencionada normativa estatal. Por orden de importancia cuantitativa, entendida ésta en términos de frecuencia en su regulación, los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo más ampliamente tratados por la negociación colectiva del sector estudiado –dejando ahora al margen determinados convenios que contienen

⁵⁶⁷ El art. 2.2 LPRL señala que «*las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*».

⁵⁶⁸ CCE para Empresas cinegéticas Asturias/2002; Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas de los trabajadores temporeros del sector agrario Cataluña/2005; CCP para la Actividad de recolección del espárrago Jaén/2004; CCP Segovia/2004; CCEmp Verdifresch, S.L./2004; CCEmp Degremont Medio Ambiente, S.A./2001.

⁵⁶⁹ Entre otros, art. 22 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005, art. 26 CCP León/2005, art. 23 CCP Zamora/2004, art. 29 CCP Málaga/2005, art. 22 CCP Jaén/2002, art. 16 CCP Granada/2003, art. 53 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005 y art. 49 CCP Almería/2004; anexo I CCP Sevilla/2004; art. 38 CCEmp José Manuel de la Cámara/2002; art. 30 CCEmp Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005; art. 25 CCEmp Monsanto España, S.A., División Semillas/1999; art. 31 CCEmp La Lactaria Española, S.A. (Delegaciones Comerciales)/1999; art. 18 CCEmp Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003; art. 51 CCEmp Las Lomas Comasa-Adebasa-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S.A./2003; art. 26 CCEmp Arlesa Semillas, S.A./2003. En alguna ocasión la remisión es a la OGSH (art. 17 CCA Cantabria/2004).

una regulación más global y sustantiva de la materia, a los que más adelante nos referiremos— son los siguientes.

7.1. Ropa de trabajo

Con bastante frecuencia, los convenios examinados recogen la obligación del empresario de proporcionar a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada a las labores que realizan⁵⁷⁰. Generalmente, en los convenios estatales y autonómicos, se suele establecer la entrega de dos vestimentas para verano y dos para invierno⁵⁷¹, si bien, en caso de desgaste o deterioro, se deberán sustituir las prendas cada vez que sea necesario⁵⁷². Por el contrario, a nivel provincial es más habitual prever la entrega de dos prendas de trabajo (monos), unos guantes y un par de botas al año⁵⁷³. Los convenios de empresa analizados, por su parte, suelen ser menos homogéneos a la hora establecer el tipo y clase de ropa de trabajo a facilitar a los trabajadores, prestando especial atención a las concretas labores a las que se

⁵⁷⁰ Sin que, en ningún caso, el costo de la ropa de trabajo pueda recaer en los trabajadores (art. 25 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004).

⁵⁷¹ Por todos, art. 35 CCA Madrid/2004. Salvo el CCA Cataluña/2004 y el CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004 que establecen la entrega, con carácter general, de un equipo de verano y otro de invierno (art. 38 CCA Cataluña/2004; art. 38 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004); «y dos pares de guantes» (art. 21 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004). Por su parte, el art. 30 CCA Murcia/2005 prevé que en las empresas en las que se manipulen productos agrícolas en almacenes se entregará a los trabajadores de almacén «un mono o babi cada seis meses de trabajo efectivo, así como guantes de goma».

⁵⁷² Art. 31CCA Navarra/2003; art. 38 CCA Cataluña/2004; art. 40 CCP Alicante/2002; art. 22 CCP Barcelona/1995.

⁵⁷³ Art. 18 CCP Valladolid/2004; art. 41 CCP Cádiz/2004; art. 15 CCP Huelva/2005; art. 29 CCP para Producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004; art. 23 CCP León/2005 que a los dos monos anuales añade dos pares de botas y tres pares de guantes; según el art. 25 CCP Ávila/2005 serán dos monos de trabajo, dos pares de botas y dos pares de guantes al año; de acuerdo con el art. 46 CCP Badajoz/2000 se facilitarán un mono, un par de botas de agua y un par de botas resto de faenas al año y un traje de agua cada dos años; según el art. 21 CCP Salamanca/2003, dos monos y dos pares de botas al año; el art. 14 CCP Soria/2003 distingue según el tipo de contrato: para eventuales, un mono y pantalón al año; para fijos, dos monos y dos pantalones al año; también diferencia entre trabajadores fijos y fijos discontinuos el art. 33 CCP Sevilla/2004, otorgando a los primeros un mono y un par de botas en invierno y un pantalón, una camisa y botas para la época estival; a los fijos discontinuos se les proporcionará la ropa de trabajo cada 6 meses de trabajo efectivo, de acuerdo con la época invernal o estival en la que se encuentren; el art. 32 CCP Burgos/2005 indica que se entregará un mínimo de dos buzos y/o dos trajes al año y calzado específico; un mono o buzo con la frecuencia que fuere

dedica la empresa⁵⁷⁴. En supuestos de prestación de servicios en lugares húmedos, de riego, tratamientos fitosanitarios, en agua o fango o entre plantas o árboles mojados se dotará a los trabajadores de prendas y calzado impermeables o de protección adecuada⁵⁷⁵. En

necesario, a tenor del art. 32 CCP Teruel/1998; simplemente dos prendas de trabajo al año, según el art. 22 CCP Jaén/2002; dos mudas de ropa de trabajo al año, de acuerdo con el art. 22 CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; un mono en el mes de enero y otro en el mes de julio, a tenor del art. 53 CCP Albacete/2005 y del art. 49 CCP Guadalajara/2005; con carácter anual, un mono, un par de botas de agua y un par de botas resto de faenas, y de forma bianual, un traje de agua, según el art. 46 CCP Cáceres/1997; dos prendas de trabajo al año y un equipo de impermeabilización y botas de agua cuando sea preciso, según la cláusula adicional 2ª CCP Valencia/2001; dos monos, un calzado adecuado y un impermeable tanto para fijos como para fijos-discontinuos, según el art. 8 CCP Granada/2003; de acuerdo con el art. 32 CCP Cuenca/2005, un mono o ropa de trabajo cada seis meses.

⁵⁷⁴ Véase, art. 27 CCEmp Pescados P.C.S., S.L./2005, según el cual «*al personal de producción ocupado en la limpieza, lavado y manipulado de crustáceos, cefalópodos y demás pescado se le proveerá de bata, peto o delantal impermeabilizado, guantes de goma en las labores que los precisen, así como botas de agua y redecilla o cofia*»; o art. 10 CCEmp Comunidad de regantes «Las Marismas del Guadalquivir»/2002, que distingue entre temporada de verano y temporada de invierno a la hora de relacionar las prendas de trabajo que el empresario debe facilitar a sus empleados; o art. 56 CCEmp Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2005, a tenor del cual a todo el personal subalterno se les facilitará dos guardapolvos o monos; o art. 24 CCEmp Monsanto España, S.A., División Semillas/1999, que delimita la ropa a entregar a los trabajadores según se trate de personal fijo de planta, personal eventual de planta, personal fijo de laboratorio o personal eventual de laboratorio; o art. 16 CCEmp La Almoraima/2004, a tenor del cual la empresa facilitará anualmente un pantalón y una camisa de verano y un pantalón y chaquetilla o mono de invierno, así como un equipo completo de ropa de lluvia y botas de agua cada dos años; o art. 18 CCEmp Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S.A./2003, que establece la obligación de la empresa de entregar a todos los trabajadores con un año de antigüedad dos monos de trabajo al año; o art. 19 CCEmp Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003, según el cual los trabajadores recibirán en cada año natural un pantalón, dos camisas, un jersey y un par de botas.

⁵⁷⁵ Art. 30 CCEmp para las Empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992; art. 31 CCA Navarra/2003; art. 38 CCA Cataluña/2004; art. 15 CCP Huelva/2005; art. 40 CCP Alicante/2002; art. 14 CCP Soria/2003; art. 7 CCP para la Producción y recogida de espárragos Cáceres/1993; art. 22 CCP Barcelona/1995; art. 45 CCP para Viticultura Cádiz/2004; y «una chaquetilla adecuada» cuando se considere necesario en la recolección de agrarios (mosca blanca) (art. 20 CCA para Recolectores de cítricos Murcia/1998); botas de agua a los regadores y a los ganaderos que cuiden ganado en estabulación, dos monos a los que realicen faenas de tratamientos fitosanitarios y un impermeable a los que, realizando alguna faena en condiciones climatológicas adversas, lo necesiten (art. 22 CCP Málaga/2005). Sin que, en ningún caso, el costo de la ropa de trabajo pueda recaer en los trabajadores (art. 25 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004).

menores ocasiones⁵⁷⁶ se contempla la obligación del trabajador de devolver las prendas de trabajo al cesar sus servicios, deduciéndose, en caso contrario, el importe de las mismas de su salario.

7.2. Vivienda y alojamiento

Las características propias de la prestación de servicios en el sector que analizamos originan que con bastante frecuencia el empresario facilite al trabajador, normalmente como parte de la retribución⁵⁷⁷, vivienda para él y su familia o, simplemente, alojamiento durante el tiempo o temporada en que realiza las tareas asignadas. Por ello, no es extraño que numerosos convenios determinen las características y requisitos mínimos de habitabilidad que deben reunir las casas o moradas puestas a disposición de los trabajadores. Lo normal es que se establezca la necesidad de que aquéllas cuenten con ventilación directa y suficiente en relación con su capacidad, posean suelos de pavimento sólido e impermeable y paredes cubiertas de cal o cemento⁵⁷⁸, y, tratándose de viviendas familiares, que tengan aseo y cocina⁵⁷⁹.

⁵⁷⁶ Art. 39 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 41 CCP Cádiz/2004.

⁵⁷⁷ Art. 17 CCA Cantabria/2004; art. 39 CCP Alicante/2002.

⁵⁷⁸ Art. 63 CCA Canarias/2005, que especifica que, en caso de existir trabajadores de distinto sexo, «*los dormitorios estarán con absoluta independencia*». En el mismo sentido, art. 23 CCP Valencia/2001, art. 39 CCP Alicante/2002. Exigiendo de forma general condiciones de habitabilidad dignas: art. 21 CCP Castellón/2005. Para el caso especial las cooperativas, el art. 55 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005 exige que en las cooperativas donde trabajen más de 5 trabajadores haya un servicio de duchas y un botiquín de urgencia.

⁵⁷⁹ O bien que sus condiciones sean adecuadas «*a la situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad, higiene y dignidad de la persona*» (art. 30 CCA Navarra/2003); art. 17 CCA Cantabria/2004; art. 41 CCA Extremadura/2004; art. 63 CC Canarias/2005; art. 24 CCP León/2005; art. 7 CCP para la Producción y recogida de espárragos Cáceres/1993; art. 53 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005; art. 57 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 55 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 50 CCP Toledo/2004; art. 46 CCA Islas Baleares/2003, que específicamente dispone que «*a efectos de la interpretación de las normas sobre condiciones de los alojamientos previstos en el RD 486/1997, de 14 de abril, se estará a las disposiciones concretas que en su día preveía la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971*».

7.3. Revisión médica

El deber empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio contemplado en el art. 22 LPRL encuentra en los convenios del sector agrario una clara materialización en la frecuente previsión de la obligación del empresario de realizar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores⁵⁸⁰. Normalmente se establece el carácter anual de dicha revisión⁵⁸¹ –salvo en alguna ocasión en que se indica que las pruebas médicas serán repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones⁵⁸²–, su naturaleza potestativa y voluntaria –salvo para determinadas categorías de trabajadores o en ciertos subsectores⁵⁸³–, su realización dentro de la jornada de trabajo⁵⁸⁴, la necesidad de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad

⁵⁸⁰ En algunas ocasiones la obligación nace de la «*petición de los trabajadores de la empresa*» (art. 29 CCA Navarra/2003; art. 19 CCP Zaragoza/2004). Y en otras se da carácter prioritario a los reconocimientos dirigidos al personal que ocupe puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente (art. 36 CCA Madrid/2004).

⁵⁸¹ Entre otros, art. 22 CCP Zamora/2004; art. 56 CCP XXII convenio colectivo de la Vid Cádiz/2004; art. 22 CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; art. 52 CCP Albacete/2005; art. 48 CCP Guadalajara/2005; art. 49 CCP Toledo/2004; art. 22 CCEmp La Almoraima/2004. Las revisiones «*serán efectuadas por el Servicio Social de Higiene y Seguridad Social en el Trabajo y si ello no fuera posible, por Instituciones privadas, por cuenta del empresario*» (art. 20 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004); o «*por los servicios médicos asistenciales de Mutuas Patronales o, en su defecto, por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas (concertados o propios)*» (art. 31 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004); o «*por los Médicos del Trabajo de los Servicios de Prevención, propios o ajenos de cada empresa*» (art. 31 CCA Murcia/2005).

⁵⁸² Art. 53 CC Canarias/2005; art. 47 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 45 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 30 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004; art. 23 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

⁵⁸³ Art. 14 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003; art. 20 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004; art. 31 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004.

⁵⁸⁴ «*y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas*» (art. 21 CCA La Rioja/2004); art. 29 CCA Navarra/2003; art. 19 CCP Zaragoza/2004; art. 23 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 29 CCEmp La Lactaria Española, S.A. (Delegaciones Comerciales)/1999.

de la información obtenida⁵⁸⁵. Conviene realizar una pequeña precisión respecto a las recién mencionadas excepciones al carácter voluntario de las medidas de vigilancia de la salud realizadas por el empresario. El art. 22.1 párrafo 2º LPRL permite el establecimiento –«previo informe de los representantes de los trabajadores»– de tales excepciones a la voluntariedad de los reconocimientos médicos, en los supuestos en los que su realización «sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad». Pues bien, la realización obligatoria de una revisión médica anual está prevista en el CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004⁵⁸⁶, en el CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004⁵⁸⁷, en el CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004⁵⁸⁸, en el CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001⁵⁸⁹ y en el CC para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004⁵⁹⁰. El tipo de actividad en el que se enmarcan estas tres últimas normas convencionales –actividades forestales, servicios contra incendios forestales y prevención-extinción de incendios forestales, respectivamente– parece constituir por sí misma razón suficiente para incluir sin dificultad la obligatoriedad del reconocimiento médico en ellos establecida dentro de los supuestos y con los límites en que aparece configurada por la norma estatal⁵⁹¹, má-

⁵⁸⁵ Art. 38 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 28 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 29.6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 53 CC Canarias/2005; art. 22 CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; art. 52 CCP Albacete/2005; art. 48 CCP Guadalajara/2005.

⁵⁸⁶ Art. 20.

⁵⁸⁷ Art. 31, que, aunque no menciona expresamente la palabra «obligatoria», la misma parece deducirse de los términos en que está redactado.

⁵⁸⁸ Art. 37, sólo para el personal operativo.

⁵⁸⁹ Art. 17.

⁵⁹⁰ Art. 13.5.

⁵⁹¹ Dejando ahora a un lado el supuesto recogido en el art. 22.1 párrafo 2º *in fine* LPRL de que la obligatoriedad así esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

xime si tenemos en cuenta que tal imposición sólo se prevé en el CC para Actividades forestales Castilla y León/2004 y en el CC para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004 respecto del personal operativo, y que en el CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001 aquélla está ligada a la necesidad de superar determinadas pruebas de aptitud física al objeto de determinar la idoneidad del trabajador para la realización de las labores propias de su categoría profesional. Mayores problemas, a tales efectos, presentan las otras dos normas convencionales citadas, especialmente el CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004, dado el carácter taxativo de la obligatoriedad en él prevista y su alcance indiscriminado a «todos los trabajadores del sector».

7.4. Maternidad

El establecimiento de cláusulas convencionales relativas a la protección de la maternidad tiene cierta relevancia en los convenios colectivos del sector agrario. Sin embargo, la importancia, como comentábamos al principio, es más bien cuantitativa que cualitativa. Con ello lo que queremos indicar es que casi todas las previsiones convencionales existentes o bien se limitan a reproducir, casi literalmente, lo establecido en el art. 26 LPRL⁵⁹² –o remitir, sin más, a él⁵⁹³–, o bien contemplan aplicaciones concretas del derecho de la embarazada al cambio de puesto de trabajo si el que desempeña representa un riesgo para su salud o la del feto⁵⁹⁴; cuando no, como enseguida comentaremos, a incorporar específicas disposiciones que no hacen sino limitar y reducir los derechos garantizados en la norma legal, generando, a la postre, dudas razonables acerca de la legalidad del correspondiente precepto del convenio. Lo que difícilmente podemos encontrar, con la salvedad de lo que enseguida

⁵⁹² Art. 49 CCP Badajoz/2000. En ocasiones, como simple recordatorio de las disposiciones de la normativa estatal existentes sobre el particular, como sucede con el art. 46 CCA Cataluña/2004, que, bajo el título de «referencia de conciliación de la vida laboral y familiar», recoge los preceptos contenidos en las distintas normas laborales relacionados, entre otras cuestiones, con la protección de la maternidad y el embarazo, tanto en los aspectos relativos a la seguridad y salud como en los atinentes a permisos, excedencias y protección frente al despido. En similares términos de generalidad: art. 31 CCP Palencia/2005.

⁵⁹³ Art. 26 CCP Huelva/2005; art. 25 CCA Islas Baleares/2003.

⁵⁹⁴ Art. 32 CCA Madrid/2004.,

comentaremos, son estipulaciones convencionales que mejoren lo ya reconocido en el art. 26 LPRL. Salvo error u omisión, los únicos⁵⁹⁵ convenios del sector estudiado que contienen alguna cláusula con contenido algo diverso al de la norma estatal son el CCA para Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004, el CCA Extremadura/2004, el CCA Canarias/2005 y el CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004. El primero de ellos consagra, sin mayores condicionantes ni requisitos de existencia de riesgo o influencia negativa para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, el derecho de las trabajadoras en período de gestación al cambio de turno y puesto de trabajo, sin pérdida de su retribución salarial⁵⁹⁶. Por su parte, el CCA Extremadura/2004 recoge, con redacción casi idéntica lo preceptuado en el art. 26.1 y 2 LPRL, si bien omite determinadas cuestiones y aspectos fijados en la norma legal. Tal forma de proceder plantea la duda de si, dada la semejanza en su redacción entre la norma estatal y la convencional, las prescripciones de la primera que no aparecen recogidas en la segunda deben entenderse, en tanto no tengan carácter imperativo, inaplicables en el ámbito del convenio o, por el contrario, se trata de un simple «olvido» del texto convencional. A título de ejemplo, en el art. 48.2 del CCA Extremadura/2004 no se especifica que la certificación necesaria para tener derecho al cambio de puesto de trabajo porque el que se viene desempeñando puede influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto debe provenir de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, tal como prevé el art. 26.2 LPRL⁵⁹⁷, por lo que cabe entender que estamos ante una mejora convencional de lo previsto en la norma estatal y que, por ende, también sería posible a tales efectos la certificación extendida por un médico privado⁵⁹⁸. En idéntica línea pero con mayor favorabilidad, el art. 53 CC Cana-

⁵⁹⁵ A los que hay que sumar los que con similar contenido aparecen citados en la correspondiente nota a pie.

⁵⁹⁶ Art. 30 CCA para Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004.

⁵⁹⁷ «con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora».

⁵⁹⁸ Similares previsiones se recogen en el art. 20 CCP Córdoba/2003, en el art. 49 CCP Cáceres/1997 y en la DA 3ª CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004. Este último, no obstante, termina indicando que «en todo caso se aplicarán las prescripciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», añadiendo una dosis adicional de incertidumbre a la interpretación del precepto convencional.

rias/2005⁵⁹⁹ garantiza el derecho a cambio de puesto de trabajo y/o turno de la trabajadora gestante a petición de la misma, sin recoger requisito adicional de certificación médica de ninguna clase⁶⁰⁰.

Finalmente, el CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004, en su art. 28 párrafo 2º, señala que «*la mujer trabajadora en caso de embarazo y a partir del sexto mes, cuando las condiciones de trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto anterior*». Como se observa, en principio, la norma convencional reduce el ámbito de aplicación del derecho al cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada cuando las condiciones del puesto puedan influir negativamente en ella o en el feto, pues tal derecho nace a partir del sexto mes de embarazo mientras que el art. 26.2 LPRL lo consagra sin límite alguno en relación al tiempo de gestación. Y, además, no parece posible salvar la legitimidad del artículo del convenio colectivo que comentamos por la vía de interpretar que éste viene a establecer un derecho adicional y distinto al que ya se deriva de la LPRL, pues, salvo en lo relativo a la limitación del período de embarazo, su fisonomía parece idéntica al de la norma estatal.

7.5. Equipos de trabajo y medios de protección individual

Las previsiones de la normativa estatal en relación a la obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias con el fin de que

⁵⁹⁹ Cfr. con idéntica redacción el art. 47 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, el art. 45 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004, el art. 30 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004 y el art. 32 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

⁶⁰⁰ Tampoco exige certificación médica alguna el art. 29 CCP Málaga/2005, si bien lo hace tras declarar previamente que en todo lo referido a salud laboral «*las partes se remiten a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*». También parece otorgar el derecho al cambio de puesto de trabajo y/o turno sin mayor exigencia de certificación facultativa el art. 32 CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003, el art. 24 CCP Albacete/2005 y el art. 24 CCP Albacete/2005. Por su parte, el art. 13 bis CCP Cuenca/2005 garantiza a la trabajadora embarazada, durante su estado de embarazo y post-parto hasta un año, «*un puesto de trabajo adecuado a su estado*», correspondiendo a la empresa junto con la representación de los trabajadores la determinación de los puestos de trabajo adecuados para estas circunstancias.

los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse (art. 17.1 LPRL) encuentran en la negociación colectiva del sector agrario un cierto desarrollo. Son varios los convenios que recogen estipulaciones expresas –a veces, como es habitual en la materia, reproduciendo simplemente el precepto legal correspondiente⁶⁰¹– acerca de la necesidad de que tractores, vehículos, otras maquinarias y herramientas de trabajo estén dotados de las normas de seguridad establecidas y se encuentren en óptimas condiciones, comprometiéndose a tales efectos los empresarios a realizar las revisiones periódicas que se consideren necesarias⁶⁰². Utensilios que deberán estar en las debidas condiciones de uso y que habrán de ser devueltos en idénticas condiciones, «*salvo el desgaste normal por su utilización*», pues en caso contrario se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición⁶⁰³. En algunas ocasiones la relación de actuaciones y prescripciones a seguir en materia de seguridad de la maquinaria y equipos de trabajo es sumamente amplia, adicionándose a la clásica remisión a la legislación vigente todo un conjunto de medidas mínimas que han de cumplirse para la prevención de accidentes, tales como señalización de motores fijos existentes en las explotaciones agrícolas, utilización de motores provistos de desembrague o sistema instantáneo de parada y de escaleras de mano sólidas y seguras, prohibición a los trabajadores de maniobrar a mano durante la marcha de toda clase de correas, etc⁶⁰⁴.

De forma similar, y especialmente en los subsectores correspondientes a la prevención-extinción de incendios forestales, los convenios suelen aludir de manera específica a la obligación empresarial de proporcionar a los trabajadores a su servicio los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones (art. 17.2 LPRL)⁶⁰⁵. El tipo de actividad que llevan a cabo

⁶⁰¹ Art. 54 CCA Islas Baleares/2003; art. 53 CCP Almería/2004; art. 45 CCP Huesca/2004; art. 26 CCP Ciudad Real /2004.

⁶⁰² Art. 59 CCA Cataluña/2004; art. 37 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 54 CCA Islas Baleares/2003; art. 22 CCP Valencia/2001; art. 6 CCP para la Producción y recogida de espárragos Cáceres/1993; art. 27 CCEmp Pescados P.C.S., S.L./2005; art. 10 CCEmp Comunidad de regantes «Las Marismas del Guadalquivir»/2002.

⁶⁰³ Art. 30 CCA Murcia/2005.

⁶⁰⁴ Véase, art. 47 CCA Extremadura/2004, art. 48 CCP Badajoz/2000 y art. 48 CCP Cáceres/1997.

⁶⁰⁵ Art. 40 y Anexo VI CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001, donde se recoge la relación de prendas de trabajo y equipos de protección individual de cada categoría profesional; Arts. 47 y 48 CCA para Prevención-ex-

estos trabajadores es de tal naturaleza que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 17.2 LPRL, se trataría de trabajos en los que resulta necesario proveer a los trabajadores de tales equipos de protección.

7.6. Representantes en materia de prevención de riesgos laborales

Contrariamente a lo que podría pensarse, dado que es el ámbito donde la LPRL permite mayor juego a la autonomía colectiva, los convenios que examinamos no exploran ni explotan las posibilidades de regulación que en la materia les concede la normativa estatal⁶⁰⁶ –con la excepción del CCA Canarias/2005 que comentare-

tinción de incendios forestales CCA Madrid/2004, donde, además, se establece que *«la empresas presentarán anualmente a los representantes de los trabajadores las prendas más idóneas para los trabajadores de acuerdo con las características propias de cada puesto de trabajo»*, debiendo el trabajador, una vez terminada la campaña o el desempeño de puesto de trabajo, devolver a la empresa *«el equipo personal de trabajo completo»*; art. 25 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004, que, bajo el rótulo «ropa de trabajo» incluye la obligación de la empresa de facilitar a los trabajadores, *«en las tareas que sean necesarias, las prendas de protección personal adecuadas, según su correspondiente evaluación de riesgos y planificación de la seguridad»*; art. 15 CCP Huelva/2005 que señala que la entrega de los correspondientes equipos de protección individual se producirá *«mediante descuento del importe correspondiente al primer día de salario, y lo amortizará por completo al mes de su permanencia en la empresa»*; art. 16 CCEmp La Almoraima/2004, según el cual *«todos los trabajadores deberán estar dotados con los equipos de protección individual adecuados a las tareas a desarrollar»*.

⁶⁰⁶ Así, sólo el CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003 prevé, en el ejercicio de las facultades otorgadas a la negociación colectiva por el art. 35.4 LPRL, un sistema específico de designación de delegados de prevención para las empresas en las que existan Comités de Empresa. En tales supuestos, el art. 21 del mencionado convenio señala que los delegados de prevención *«serán elegidos por dichos órganos y la elección serán libre, pero deberá recaer sobre representantes que hayan seguido algún curso en materia de Salud Laboral o que se comprometan a seguirlo...»*. Por su parte, el art. 55 CCP Albacete/2005 y el art. 51 CCP Guadalajara/2005 crean la figura del Delegado Territorial de Prevención para el ámbito provincial, que se elegirá de y entre los delegados de cada central sindical firmante del convenio. También el art. 36 CCP Cuenca/2005 alude a la figura de los Delegados Territoriales; en esta ocasión tal denominación corresponde a los componentes sindicales de la Comisión de Seguridad y Salud provincial que crea, a los que se les atribuyen específicas funciones y facultades. Igualmente, el art. 32 CCP Sevilla/2004 también contempla la constitución de la figura del Delegado Territorial de Prevención de Riesgos Laborales al objeto de fomentar el cumplimiento de la normativa en la materia.

mos más adelante—. Las referencias sobre el particular se limitan, como venimos indicando que es habitual en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, a la mera reproducción del deber de elegir y constituir los correspondientes órganos representativos (Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud), en concordancia con lo establecido en los arts. 35. 1 y 38 LPRL⁶⁰⁷, o a la simple repetición del derecho legal de los Delegados de prevención de disfrutar de un crédito de horas mensuales, con cargo al crédito que les corresponde en su condición de representantes de personal, para el desempeño de sus funciones. Eso sí, cuidándose de recordar, en los términos del art. 37.1 párrafo 3º LPRL, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo y que, por tanto, no se imputará al mencionado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos y el destinado a las visitas de acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuando verifiquen el cumplimiento en los centros de trabajo de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y en las que se realicen a los lugares en los que se haya producido un daño a la salud de los trabajadores⁶⁰⁸. En este contexto, sólo el CCA Murcia/2005, el CCP Guadalajara/2005, el CCP Córdoba/2003, el CCP Zaragoza/2004, el CCP Teruel/1998 y el CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003 recogen una mejora de lo previsto en la norma legal. Los tres primeros citados otorgando a los delegados de prevención un suplemento de horas mensuales en relación a las que les corresponden como delegados de personal o miembros de comité de empresa⁶⁰⁹; los dos siguientes (CCP Zara-

⁶⁰⁷ Art. 49 CCA Extremadura/2004; art. 37 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; arts. 51 y 52 CCA Islas Baleares/2003; arts. 50 y 51 CCP Almería/2004; art. 50 CCP Badajoz/2000; art. 42 CCP Alicante/2202; art. 32 CCP Granada/2003; art. 36 CCP Cuenca/2005; art. 50 CCP Cáceres/1997.

⁶⁰⁸ Art. 15 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004 y art. 29 CCA para Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004, que, curiosamente, al omitir en su reproducción de lo dispuesto en la LPRL la última parte del art. 36.2 c) LPRL sobre exclusión del cómputo del crédito horario de los delegados de prevención del tiempo destinado a ciertas visitas, dejan sin mucho sentido y coherencia el correspondiente precepto convencional. En la misma línea, art. 22 CCEmp La Almoraima/2004.

⁶⁰⁹ El suplemento se determina de manera diversa en cada convenio. El CCA Murcia/2005 lo hace según una escala que tiene como referente el crédito horario que les corresponde a los delegados de prevención en su condición de representantes unitarios.

goza/2004 y el CCP Teruel/1998) declarando que las horas disfrutadas como delegado de prevención serán independientes de las que le corresponda como delegado de personal⁶¹⁰; y el CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003 duplicando el número de delegados de prevención a elegir en las empresas de 50 a 100 trabajadores⁶¹¹.

En este panorama general, el CC Canarias/2005⁶¹², como indicábamos al comienzo, supone una importante excepción a la regla. Dedicamos tres preceptos a la regulación de la representación en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los que, si bien son abundantes las reiteraciones y repeticiones de las disposiciones legales, tampoco faltan previsiones suplementarias o mejoras de lo preceptuado en aquéllas. Entre estas últimas destacan⁶¹³: el derecho de los delegados de prevención a ser informados *por escrito* de los riesgos en la empresa, a ser consultados obligatoriamente por el empresario *en tiempo suficiente para poder emitir una opinión* de la modificación de los procesos productivos, a recibir motivación escrita del empresario en caso de no asumir la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, a paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de riesgo grave e inminente sin mayores exigencias de imposibilidad de reunir con urgencia al órgano de representación del personal⁶¹⁴, a paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave e inminente en la ejecución de tareas de las

Así, el art. 35 CCA Murcia/2005 establece que a 15 horas sindicales se adicionarán 4 horas de prevención; a 20 horas sindicales, 5 horas de prevención; y a 20, 30, 35 y 40 horas sindicales, 8 horas de prevención. Por su parte, el art. 57 CC Guadalajara/2005 simplemente añade 20 horas libres para los delegados de prevención «*a partir de las que les puedan corresponder como delegado de personal*». Y el art. 28 CCP Córdoba/2003, como medida de fortalecimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores, otorga dos horas mensuales más al crédito de tiempo establecido a los delegados de prevención.

⁶¹⁰ Art. 33 CCP Zaragoza/2004 que, impropiaemente, refiere tal garantía al supuesto en que «*el delegado de prevención sea a la vez delegado de personal*»; supuesto que en el contexto de la LPRL es justamente la regla. En el mismo sentido, 34 CCP Teruel/1998 que habla de «*delegado sindical*».

⁶¹¹ Art. 21 CCP para Empaquetado de plátanos Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003.

⁶¹² Al que se unen el CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, el CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004, el CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004 y el CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

⁶¹³ Arts. 54 a 56 CCA Canarias/2005.

⁶¹⁴ Cfr. Art. 21.3 LPRL.

contratas y subcontratas, cuando éstas se realicen en locales de la empresa principal y a ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente. Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud ve incrementadas sus competencias legales con la función de control de los planes o programas de prevención y de los servicios de prevención internos y externos a la empresa⁶¹⁵. Finalmente, se contempla la posibilidad de que los sindicatos firmantes del convenio, previo aviso a la dirección de la empresa, puedan ejercer funciones de promoción de la salud y seguridad en los centros de trabajo. Tales cometidos serán llevados a cabo por los denominados delegados sindicales de seguridad y salud, quienes *«tendrán garantía de acceso al centro de trabajo a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estime oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo»*⁶¹⁶.

7.7. Creación de Comisiones específicas

Algunos de los convenios analizados prevén la constitución de Comisiones o subcomisiones *ad hoc* en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tales Comisiones, de carácter paritario y en la que pueden participar técnicos especializados a petición de cualquiera de las partes, suelen tener como funciones el estudio y promoción de medidas dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo⁶¹⁷, la coordinación de actuaciones en lo concerniente a la política de prevención de riesgos laborales⁶¹⁸, la promoción de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores⁶¹⁹, el estudio y puesta en marcha de un

⁶¹⁵ Vid. Art. 55 CCA Canarias/2005 y art. 39 LPRL.

⁶¹⁶ Art. 56 CCA Canarias/2005.

⁶¹⁷ Entre las que el art. 59 CCA Cataluña/2004 incluye: reflejar la ausencia de material, realizar la evaluación previa de riesgos del sector, elaborar el plan de prevención de riesgos, buscar los fondos necesarios y además de la formación de los trabajadores, formar a técnicos especialistas en salud en el sector agropecuario.

⁶¹⁸ Art. 40 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001.

⁶¹⁹ Art. 53 CCA Islas Baleares/2003 y art. 52 CCP Almería/2004, que contienen una detallada regulación del funcionamiento de la Comisión y de las funciones y trabajo que debe desarrollar.

Plan de Prevención⁶²⁰, el seguimiento del cumplimiento de la LPRL⁶²¹, la potenciación del estudio, la información y la formación acerca de medidas preventivas que permitan el cumplimiento generalizado de la legislación vigente en materia de salud laboral⁶²², la definición de un marco convencional regulador de las mutuas obligaciones de las partes en la materia para su incorporación al texto normativo del convenio⁶²³, la elaboración de un catálogo de riesgos y enfermedades en el sector⁶²⁴, o, en general, todas aquellas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector⁶²⁵.

7.8. Convenios con previsiones más generales y otras específicas

Al margen de todo cuanto acabamos de comentar y de las declaraciones convencionales genéricas sobre la obligación de las empresas de aplicar, cumplir y hacer cumplir la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo⁶²⁶, con previsiones específicas de actuación por parte de los trabajadores en caso de incumplimiento, tal como la puesta en conocimiento, a través de sus representantes o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, de la Inspección de Trabajo de los hechos para su subsanación⁶²⁷, son escasísimos los convenios que abordan con generalidad

⁶²⁰ Art. 52 CCA Canarias/2005.

⁶²¹ Art. 22 CCEmp La Almoraima/2004.

⁶²² Art. 41 CCP Cádiz/2004; art. 48 CCP para Viticultura Cádiz/2004.

⁶²³ DT 3ª CCP XXII convenio colectivo de la Vid Cádiz/2004.

⁶²⁴ Art. 47 CCP Guadalajara/2005.

⁶²⁵ Art. 22 CCP Jaén/2002; art. 36 CCP Cuenca/2005; art. 35 CCA Cantabria/2004; art. 32 CCP Sevilla/2004; art. 51 CCP Albacete/2005, que asignan un amplio listado de funciones a la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales que crean, respectivamente.

⁶²⁶ Art. 39 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001; art. 37 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 32 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; art. 24 CCA para Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 33 CCA Madrid/2004; art. 50 CCA Islas Baleares/2003; art. 24 CCP del Sector de actividad de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002; art. 22 CCP Castellón/2005; arts. 29 y 30 CCP Palencia/2005; art. 36 CCP Cuenca/2005; art. 28 CCP Córdoba/2003.

⁶²⁷ Art. 33 CCA Murcia/2005; art. 32 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; art. 24 CCA para Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 34 CCP Burgos/2005.

y de forma completa la temática de la prevención de riesgos laborales. En este apartado sólo cabe incluir los CCA Canarias/2005⁶²⁸, CCA Murcia/2005 y CCA para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004. Se trata de normas convencionales que, junto con las materias referidas en los apartados precedentes, recogen previsiones destinadas a la ordenación de la acción preventiva en la empresa, fijando los factores a tener en cuenta en la evaluación inicial de riesgos, estableciendo la estructura del Plan de Prevención y adoptando las medidas necesarias para integrar la actividad preventiva en el conjunto de actividades de la empresa⁶²⁹ (arts. 15 y 16 LPRL). Pese a todo, la abundancia de disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo existentes en los convenios citados no pasa de ser, en muchos extremos, una reiteración de lo ya contenido en la LPRL⁶³⁰.

En este análisis guiado por la importancia cuantitativa de los temas de prevención hay que mencionar, finalmente, una relación de materias y cuestiones que, con independencia de su trascendencia real, son tratadas y reguladas en menor grado por los convenios del sector analizados. Algunas de ellas no dejan de ser una simple anécdota, como la obligación del empresario de poner a disposición de los trabajadores un ejemplar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁶³¹, pero otras alcanzan mayor importancia sustantiva. Entre estas últimas caben citar: adopción de planes de formación para todos los trabajadores en general y en especial para delegados de prevención⁶³²; protección específica para trabajadores que por sus características personales u tras circunstancias presenten mayor

⁶²⁸ Y también los convenios provinciales de esta Comunidad: CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004, CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004 y CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

⁶²⁹ Alguna mención sobre el particular se contiene también en el art. 46 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004, en el art. 29 CCA para Co-secheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004, en el art. 34 CCA Madrid/2004 y en los arts. 46 y 47 CCP Toledo/2004.

⁶³⁰ Especialmente significativo resulta a estos efectos el CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004.

⁶³¹ Art. 28 CCP Córdoba/2003.

⁶³² Art. 34 CCA Murcia/2005; art. 55 CCP Guadalajara/2005; art. 32 CCP Granada/2003; art. 32 CCP Palencia/2005; art. 28 CCP Córdoba/2003; art. 47 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 45, CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 30 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004; art. 47 CCP Toledo/2004; art. 10.1 CCEmp Ibersilva/2004.

vulnerabilidad a determinados riesgos⁶³³; establecimiento de previsiones expresas para supuestos de contrata y subcontrata⁶³⁴; incorporación de medidas especiales en relación a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos⁶³⁵; fijación de requisitos y condiciones que deben reunir las instalaciones y lugares de trabajo de las empresas⁶³⁶, reiteración expresa de las previsiones legales sobre las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos y las consecuencias de su eventual incumplimiento⁶³⁷.

8. PROTECCIÓN SOCIAL (SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL)*

Son muy pocos los convenios colectivos negociados en el sector agrario que contienen alguna referencia al Régimen de la Seguridad Social –Régimen General o Régimen Especial Agrario– en el que han de quedar encuadrados los trabajadores incluidos en su campo de aplicación⁶³⁸, siendo necesario tener presente las complejas reglas existentes al respecto en la normativa reguladora del Régimen Especial Agrario, así como los numerosos pronunciamientos judiciales que han recaído sobre esta cuestión.

* Apartado realizado por la profesora MARGARITA ARENAS VIRUEZ.

⁶³³ Art. 59 CCA Canarias/2005; art. 53 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 51 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 30 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004; art. 38 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

⁶³⁴ Arts. 54 y 60 CCA Canarias/2005; art. 54 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 52 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 30 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004; art. 39 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

⁶³⁵ Arts. 57 CCA Canarias/2005; art. 51 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 49 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 30 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma Santa Cruz de Tenerife/2004; art. 36 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 22 CCP Valencia/2001; art. CCP Alicante/2002; art. 23 CCP Castellón/2005; art. art. 47 CCP Toledo/2004.

⁶³⁶ Art. 50 CCP Guadalajara/2005; art. 54 CCP Albacete/2005; art. 35 CCP Cuenca/2005 que remite al RD 486/1997, de 14 de abril, de lugares de trabajo.

⁶³⁷ Art. 32 CCP Granada/2003; art. 48 CCP Toledo/2004; art. 27 CCEmp Pescados P.C.S., S.L./2005; art. 26 CCEmp Arlesa Semillas, S.A./2003.

⁶³⁸ En este sentido destacamos, entre otros, el CCP Barcelona/1995: artículo 23; CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: artículo 2; CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004: Disposición Adicional; CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: anexo II; CCP Castellón/2005: artículo 3; CCP Valladolid/2004: artículo 4; CCP para Producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: disposición adicional segunda.

Pasemos a ver el tratamiento que la negociación colectiva del sector agrario ha dedicado a la protección social.

8.1. Mejoras voluntarias

8.1.1. Complementos por incapacidad temporal

Casi todos los convenios colectivos firmados en el sector agrario contemplan el complemento por incapacidad temporal, cuya regulación y tratamiento presentan una gran heterogeneidad, que está causada, especialmente, por el origen de la incapacidad temporal y por la modalidad contractual de los trabajadores beneficiarios de tales complementos. En efecto, dependiendo, por un lado, de si la incapacidad temporal deriva de riesgos profesionales –accidente de trabajo o enfermedad profesional– o de riesgos comunes –accidente no laboral o enfermedad común– y, a su vez, de si la situación de incapacidad temporal requiere hospitalización, y, por el otro, de si se trata de un trabajador fijo, eventual o fijo-discontinuo, la regulación contenida en la negociación colectiva presenta una gran variedad, que se manifiesta en la cuantía, en la duración y en el momento en que nace el complemento por incapacidad temporal, así como en los requisitos exigidos en algunos convenios colectivos para tener derecho a dicho complemento.

En este sentido, los convenios colectivos, a la hora de regular el complemento por incapacidad temporal, distinguen diversos supuestos, dependiendo del origen de dicha contingencia, entre los cuales destacamos los siguientes: algunos convenios colectivos diferencian los supuestos en los que la incapacidad temporal deriva de riesgos comunes y los que derivan de riesgos profesionales⁶³⁹;

⁶³⁹ CCA Islas Baleares/2003: artículo 42; CCA Navarra/2003: artículo 26; CCP Almería/2004: artículo 42; CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: artículos 11 y 12; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 19; CCP Córdoba/2003: artículo 29; CCP Málaga/2005: artículo 21; CCP Burgos/2005: artículo 27 y 28; CCP Ciudad Real/2004: artículo 15; CCP León/2005: artículo 22; CCP Segovia/2004: artículo 17; CCP Teruel/1998: artículo 16; y CCP Zaragoza/2004: artículo 16. Sin embargo, el CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 13 contempla este complemento durante la enfermedad y el accidente, sin hacer distinción, con lo que debemos entender que no importe si el origen de la baja es profesional o común, aunque es cierto que sólo cuando se trate de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, en caso de disminución de las facultades físicas o intelectuales del trabajador, éste tiene preferencia para ocupar puestos de trabajo más aptos a sus condiciones, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto de trabajo.

otros convenios sólo se refieren a los supuestos en los que la incapacidad temporal es causada por un accidente de trabajo –con o sin hospitalización–⁶⁴⁰ o por una enfermedad común⁶⁴¹ o por riesgos profesionales⁶⁴²; otros convenios distinguen entre la incapacidad temporal producida por un accidente de trabajo y la producida por una enfermedad común, con o sin hospitalización⁶⁴³; otros convenios diferencian entre la incapacidad temporal causada por un accidente, laboral o no, y por una enfermedad común⁶⁴⁴ o entre la incapacidad derivada de enfermedad, con o sin hospitalización, y un accidente⁶⁴⁵ o entre la incapacidad originada por riesgos comunes y la originada por un accidente laboral⁶⁴⁶. Por otro lado, diversos convenios colectivos contemplan un régimen distinto para los trabajadores fijos, eventuales y fijos-discontinuos⁶⁴⁷, especialmente a la hora de determinar la duración del complemento por incapacidad temporal de los trabajadores eventuales, en los términos que exponemos con posterioridad.

En relación con la cuantía del complemento por incapacidad temporal, debemos resaltar la gran heterogeneidad existente en la regulación convencional, de manera que, con independencia de las prestaciones a cargo del sistema de la Seguridad Social, se le reconoce al trabajador que se halle en situación de incapacidad temporal el derecho a recibir un determinado complemento, cuya cuantía y fórmula de cálculo dependen de diversos factores –no sólo del origen de la incapacidad temporal y de la naturaleza fija o temporal de los contratos de los trabajadores, sino también de los días

⁶⁴⁰ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 29; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 28; y CCP Albacete/2005: artículo 56.

⁶⁴¹ CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 34 y CCP Barcelona/1995: artículo 21.

⁶⁴² CCP Zamora/2004: artículo 24; y CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 23.

⁶⁴³ CCA Cataluña/2001: artículo 37; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 38; CCP Cádiz/2004: artículo 36; CCP Huelva/2005: artículo 25; CCP Jaén/2002: artículo 18; y CCP Sevilla/2004: artículo 35.

⁶⁴⁴ CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 7.1.

⁶⁴⁵ CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 23.

⁶⁴⁶ CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 22; y CCP Soria/2003: artículo 12.

⁶⁴⁷ CCA Extremadura/2004: artículo 42; CCA La Rioja/2004: artículo 23; CCP Almería/2004: artículo 42; CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 23; CCP Granada/2003: artículo 22; CCP Badajoz/2000: artículo 43; y CCP Huesca/2004: artículo 23 c), entre otros.

transcurridos desde que se inició esta contingencia- y que presentan las siguientes variantes: convenios colectivos que reconocen un complemento que sumado a las citadas prestaciones garantice el cien por cien de alguna de las siguientes cantidades: de la base reguladora⁶⁴⁸, de la base de cotización⁶⁴⁹, del salario convenio⁶⁵⁰, del salario real⁶⁵¹, del salario base⁶⁵², del salario base más antigüedad⁶⁵³, del salario base más antigüedad y más la parte proporcional de las pagas extraordinarias⁶⁵⁴, del salario base más antigüedad, más paga de beneficios y más pagas extraordinarias⁶⁵⁵ o del salario base más los complementos personales⁶⁵⁶; convenios colectivos que disponen que la empresa complementará la prestación recibida por el trabajador por incapacidad temporal hasta un cincuenta⁶⁵⁷, se-

⁶⁴⁸ CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 38.

⁶⁴⁹ CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 22; y CCP Teruel/1998: artículo 16, que reconoce el 100% de la base de cotización pero sólo cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad común o de accidente no laboral, puesto que si deriva de riesgos profesionales se complementa la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta el 100% del salario real.

⁶⁵⁰ CC Estatal de plantas vivas: artículo 29; CCP Granada/2003: artículo 22; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 28; CCP Huesca/2004: artículo 23; CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: artículo 25; CCP para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 31; CCP Málaga/2005: artículo 24; CCP Badajoz/2000: artículo 43; CCP Cáceres/1999: artículo 43; y CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: artículo 20.

⁶⁵¹ CCA Navarra/2003: artículo 26; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 19; CCP Barcelona/1995: artículo 21 (sólo en el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo); CCP Jaén/2002: artículo 18; CCP Sevilla/2004: artículo 35; CCP Ávila/2005: artículo 22; CCP Castellón/2005: artículo 19; CCP León/2005: artículo 22; CCP Teruel/1998: artículo 16 (en el caso de incapacidad temporal derivada de riesgos profesionales), CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 29 (en el caso de que la incapacidad temporal sea debida a un accidente de trabajo); y CCP Zaragoza/2004: artículo 16.

⁶⁵² CCP Cádiz/2004: artículo 36; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 10; y CCP Soria/2003: artículo 12.

⁶⁵³ CCA La Rioja/2004: artículo 23; y CCP Salamanca/2003: artículo 18.

⁶⁵⁴ CCP Almería/2004: artículo 42.

⁶⁵⁵ CCEmp. Comunidad de Regantes «Las Marismas del Guadalquivir»/2002: artículo 11.

⁶⁵⁶ CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 37.

⁶⁵⁷ CCP Burgos/2005: artículo 28, que reconoce tal cantidad durante los tres primeros días de baja por incapacidad temporal derivada de riesgos comunes, y CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 23, durante los cuatro primeros días de baja por enfermedad, con o sin hospitalización.

senta⁶⁵⁸ o noventa⁶⁵⁹ por ciento del salario; otros convenios colectivos que reconocen una cantidad diaria a tanto alzado, que es superior en caso de hospitalización⁶⁶⁰; y, por último el artículo 36 del CCP Toledo/2004, según el cual, en caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de los trabajadores la empresa abonará a éstos el 25 por ciento del salario mínimo interprofesional a partir del 7 día de baja durante el año 2006.

El período de tiempo a lo largo del cual se tiene derecho a recibir el complemento por incapacidad temporal –que igualmente depende de los diversos factores ya citados– también presenta una gran variedad, de manera que, a modo de ejemplo, nos limitamos a destacar la duración máxima contemplada en algunos convenios colectivos: quince días desde el parte de baja⁶⁶¹; veinte días⁶⁶²; doce días por campaña como máximo⁶⁶³; treinta días al año⁶⁶⁴; hasta finalización de la zafra⁶⁶⁵; ciento veinte días⁶⁶⁶; dos⁶⁶⁷,

⁶⁵⁸ CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 34, que reconoce este complemento cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad común.

⁶⁵⁹ CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 23, que reconoce esta cantidad para los supuestos de baja por enfermedad sin hospitalización y para cuando la incapacidad temporal se ha producido por un accidente y durante la vendimia.

⁶⁶⁰ CCA Cantabria/2004: artículo 18 (la cantidad a percibir es superior en caso de incapacidad temporal derivada de riesgos profesionales o derivada de riesgos comunes con hospitalización, mientras que la cantidad es inferior en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral sin hospitalización); CCP Huelva/2005: artículo 25; y CCP Ciudad Real/2004: artículo 15.

⁶⁶¹ CCA Cataluña/2001: artículo 37, según el cual, en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común el trabajador tendrá derecho a percibir el salario convenio durante los primeros quince días, a contar desde el parte de baja médica, lo que no será de aplicación cuando la baja coincida con los primeros quince días de contrato, y CCP Huesca/2004: artículo 23, que reconoce el derecho a recibir el salario convenio durante los primeros quince días a contar desde el parte de baja cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad común.

⁶⁶² CCA Extremadura/2004: artículo 42; CCP Badajoz/2000: artículo 43; y CCP Cáceres/1999: artículo 43, que reconocen a los trabajadores eventuales el derecho a recibir hasta el 100% del salario en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente.

⁶⁶³ CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 34.

⁶⁶⁴ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 29, en los casos de accidente de trabajo sin hospitalización; y CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 28, en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente que no exija hospitalización.

⁶⁶⁵ CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: artículo 25.

⁶⁶⁶ CCA La Rioja/2004: artículo 23.

⁶⁶⁷ CCP Zaragoza/2004: artículo 16, para los casos en los que la incapacidad temporal derive de riesgos comunes.

tres⁶⁶⁸, cuatro⁶⁶⁹, cinco⁶⁷⁰, seis⁶⁷¹, doce⁶⁷² o dieciocho⁶⁷³ meses; sin embargo, otros convenios colectivos no señalan una duración máxima, sino que reconocen el complemento por incapacidad temporal durante el tiempo que el trabajador se encuentre dado de baja por tal contingencia⁶⁷⁴ o durante el período máximo que otorgue prestación la Seguridad Social⁶⁷⁵. Asimismo, debemos destacar cómo algunos convenios colectivos⁶⁷⁶ reconocen a los trabajadores con contratos temporales el derecho a recibir el complemento por incapacidad temporal pero sólo hasta la extinción de sus contratos de trabajo o hasta el fin de la campaña.

Si bien algunos convenios colectivos pactados en el sector

⁶⁶⁸ CCP Cádiz/2004: artículo 36; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 37; y CC de viticultura Cádiz/2003: artículo 23; para cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad y sea necesaria la hospitalización del trabajador.

⁶⁶⁹ CCP Soria/2003: artículo 12.

⁶⁷⁰ CCP Ciudad Real/2004: artículo 15; y CCP Salamanca/2003: artículo 18 (cuando la incapacidad temporal no derive de accidente de trabajo).

⁶⁷¹ CCA Cantabria/2004: artículo 18; CCP Málaga/2005: artículo 24 (sólo cuando la incapacidad temporal es causada por enfermedad común o por accidente no laboral), CCP Teruel/1998: artículo 16; y CCP Huesca/2004: artículo 23 (sólo para los trabajadores fijos que hayan causado baja por incapacidad temporal por accidente o enfermedad profesional).

⁶⁷² CCA para almaceneros de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 18; CCA Navarra/2003: artículo 26; y CCP Almería/2004: artículo 43.

⁶⁷³ CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 29.

⁶⁷⁴ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 29 (sólo para cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo, con hospitalización); CCP Granada/2003: artículo 22; CCP Málaga/2005: artículo 24 (sólo para los supuestos en los que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o de enfermedad con hospitalización); CCP Salamanca/2003: artículo 18 (sólo para la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo); CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005: artículo 23, que deniega el derecho a este complemento económico en el caso de que el trabajador no aporte a la empresa el parte de baja médica en el plazo de tres días hábiles a contar desde el día de la baja, salvo causas de fuerza mayor.

⁶⁷⁵ CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 37.

⁶⁷⁶ CCA La Rioja/2004: artículo 23, según el cual, en el caso de trabajadores eventuales la prestación complementaria de las empresas finalizará, en todo caso, en la fecha prevista de fin de contrato, CCP Zaragoza/2004: artículo 16; CCP Cádiz/2004: artículo 36; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 37; CCP de viticultura Cádiz/2003: artículo 23, que dispone que el complemento por incapacidad temporal sólo se abonará a los trabajadores temporeros y eventuales cuando la baja se produzca en la vigencia del contrato y cesará la empresa en el pago, cuando la enfermedad o la incapacidad por accidente continúe, luego de extinguida la relación laboral por cumplimiento del término, campaña o faena para la que hubieran sido contratados, y CCP Sevilla/2004: artículo 35.

agrario reconocen el derecho a recibir el complemento por incapacidad temporal desde el primer día de baja⁶⁷⁷ –aunque algunos sólo cuando dicha contingencia derive de riesgos profesionales⁶⁷⁸–, lo cierto es que la mayoría de ellos exige el transcurso de un determinado período de tiempo para que el trabajador comience a percibir tal complemento, que varía de unos convenios colectivos a otros y que está en función –una vez más– del origen de la incapacidad temporal⁶⁷⁹.

Varios convenios colectivos exigen el cumplimiento de requisitos adicionales. En este sentido destacamos el artículo 18 del CCP Jaén/2002 y el artículo 18 del CCP para la actividad de recolección del espárrago Jaén/2004, que señalan que en caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común se establece un período de carencia de 15 días, excepto en el supuesto de que el trabajador sea hospitalizado, así como el artículo 15 del CCP Ciudad Real/2004, que dispone que en caso de accidente el derecho a percibir el complemento por incapacidad temporal lo causará el trabajador desde el primer día de ingreso en la empresa, mientras que en el supuesto de enfermedad será requisito indispensable para causar este mismo derecho que el trabajador justifique dos meses de antigüedad mínimo en la empresa.

⁶⁷⁷ CCA Islas Baleares/2003: artículo 42; CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: artículo 44 (cuando la incapacidad temporal derive de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común que exija hospitalización); CCA Cataluña/2001: artículo 37; CCA Extremadura/2004: artículo 42; CCA La Rioja/2004: artículo 23; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 22; CCP Albacete/2005: artículo 56; CCP Badajoz/2000: artículo 43; y CCP Cáceres/1999: artículo 43.

⁶⁷⁸ CCA Navarra/2003: artículo 26; CCP Almería/2004: artículo 42; y CCP Cuenca/2005: artículo 13.

⁶⁷⁹ En este sentido, destacamos, a modo de ejemplo, los siguientes convenios colectivos: CCA Navarra/2003: artículo 26 (a partir del 8º día cuando la incapacidad temporal sea causada por un riesgo común); CCA para la recolección de cítricos Comunidad Valenciana/2004: artículo 34 (a partir del 4º día cuando derive de enfermedad común); CCP Córdoba/2003: artículo 29 (a partir del 4º día cuando derive de riesgos comunes); CCP Almería/2004: artículo 42 (a partir del 11º día cuando la incapacidad temporal sea causada por riesgos comunes); CCP Ciudad Real/2004: artículo 15 (a partir del 10º o 4º día, según la incapacidad temporal derive de riesgos comunes o profesionales, respectivamente); CCP Cuenca/2005: artículo 13 (a partir del 4º día cuando la incapacidad temporal sea causada por un accidente no laboral o una enfermedad común); CCP Toledo/2004: artículo 36 (a partir del 10º día).

8.1.2. Premio por jubilación

Son muchos los convenios colectivos firmados en el sector agrario que con diferentes denominaciones –«ayuda por jubilación»⁶⁸⁰, «gratificación a la jubilación»⁶⁸¹, «premio por fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo»⁶⁸², «prima de jubilación»⁶⁸³ o «premio por jubilación»⁶⁸⁴– y con un contenido diverso regulan el derecho del trabajador –en algunos convenios colectivos se reconoce este derecho sólo a los trabajadores fijos⁶⁸⁵; en otros no se hace distinción alguna en atención a la naturaleza fija o temporal de la relación que mantienen los trabajadores con la empresa, aunque la exigencia de un período de permanencia mínimo en la empresa en la mayoría de los casos impide el acceso a este premio a los trabajadores de carácter temporal⁶⁸⁶; y, por último, varios convenios señalan alguna diferencia entre los trabajadores fijos y los trabajadores fijos-discontinuos⁶⁸⁷– que se jubile, ya sea al cumplir la edad de sesenta y cinco años⁶⁸⁸, ya sea,

⁶⁸⁰ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 26; CCP Almería/2004: artículo 43; y CC para la producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 25.

⁶⁸¹ CCP Burgos/2005: artículo 29.

⁶⁸² CCA La Rioja/2004: artículo 25.

⁶⁸³ CCP Teruel/1998: artículo 30; y CCP Zaragoza/2004: artículo 30.

⁶⁸⁴ CCP León/2005: artículo 25; CCP Toledo/2004: artículo 37; CCP Valladolid/2004: artículo 21; y CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: acuerdo adicional 2º.

⁶⁸⁵ CCA Extremadura/2004: artículo 40; CCP Córdoba/2003: artículo 21; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 17; CCP Badajoz/2000: artículo 40; CCP Cáceres/1999: artículo 40; CCP Castellón/2005: artículo 18; CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortaliza Tenerife/2002: artículo 19; CCP Teruel/1998: artículo 30; y CCP Zaragoza/2004: artículo 30.

⁶⁸⁶ CCA Cataluña/2001: artículo 45; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 28; CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 19; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 25 y artículo 26; CCP Burgos/2005: artículo 28; CCP León/2005: artículo 25; CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 16; CCP Salamanca/2003: artículo 20; y CCP Toledo/2004: artículo 37 a).

⁶⁸⁷ CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 30; CCA Murcia/2005: artículo 26; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 27; y CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 22.

⁶⁸⁸ Sólo algunos de los convenios colectivos negociados en el sector agrario (CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 19; CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999: artículo 16; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 28; CCA Madrid/2004: artículo 31; CCP Málaga/2005: artículo 25; y CCP del sector de las cooperati-

como señalan algunos convenios colectivos⁶⁸⁹, al jubilarse de forma anticipada⁶⁹⁰ (desde los sesenta a los sesenta y cuatro años), a recibir una compensación, mayoritariamente de carácter económico, siempre y cuando el trabajador cumpla con el requisito exigido en un número elevado de convenios colectivos de llevar un cierto tiempo prestando su trabajo en la empresa.

Tanto la antigüedad requerida como la compensación económica presentan una gran heterogeneidad en la negociación colectiva del campo. En este sentido, se exige que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de tres⁶⁹¹, cinco⁶⁹², ocho⁶⁹³, diez⁶⁹⁴,

vas del campo Tarragona/2005: artículo 64) han acordado, como medida de fomento del empleo, la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el trabajador hubiese cumplido los requisitos necesarios para causar derecho al 100% de la pensión de jubilación.

⁶⁸⁹ CCA La Rioja/2004: artículo 25; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 50; CCP Almería/2004: artículo 43; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 26; CCP Cuenca/2005: artículo 29; CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 16; CCP Toledo/2004: artículo 37 b); y CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: acuerdo adicional 2º. El CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992 reconoce una ayuda en el momento de la jubilación del trabajador (artículo 26) y otra ayuda en caso de jubilación anticipada, que varía dependiendo de los años del trabajador en el momento de jubilarse (artículo 27).

⁶⁹⁰ Asimismo son varios los convenios colectivos (CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 28; CCA Cantabria/2004: artículo 32; CCP Burgos/2005: artículo 29; CCP Ciudad Real/2004: artículo 40; CCP Cuenca/2005: artículo 29; CCP Huesca/2004: artículo 31; CCP Zamora/2004: artículo 25; y CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 27) que contemplan el derecho del trabajador a jubilarse voluntariamente de forma anticipada a los 64 años de edad.

⁶⁹¹ CCA Cataluña/2001: artículo 45; y CCP Barcelona/1995: artículo 29.

⁶⁹² CCP del sector de Pozos de Riego Agrícola Castellón/2005: artículo 19.2, que si bien no exige ningún período mínimo de permanencia en la empresa, lo cierto es que cuando el trabajador lleve más de cinco años en la empresa la cantidad a percibir aumenta en 60 euros por año; CP Sevilla/2004: artículo 31; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 17; CCP Teruel/1998: artículo 30; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 15; y CCP Zaragoza/2004: artículo 30.

⁶⁹³ CCA Extremadura/2004: artículo 40; CCP Badajoz/2000: artículo 40; y CCP Cáceres/1999: artículo 40.

⁶⁹⁴ CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 30; CCA Murcia/2005: artículo 26; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 27; CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 22; CCP Alicante/2002: cláusula adicional tercera; y CCP Almería/2004: artículo 43. El artículo 26 del CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992 añade a la ayuda en el momento de la jubilación del trabajador otra ayuda, de igual cantidad, en el caso de que el trabajador llevase más de diez años de servicio a la Empresa.

quince⁶⁹⁵ o veinte⁶⁹⁶ años, según el convenio colectivo que le sea de aplicación, con la especialidad en el cómputo de años que rige para los trabajadores fijos-discontinuos, en virtud de la cual cada 180⁶⁹⁷ o 175⁶⁹⁸ días de trabajo equivalen a un período de un año de antigüedad. Asimismo, la cuantía de la compensación económica y la fórmula para calcularla presentan una gran diversidad, pudiendo destacarse las siguientes modalidades: algunos convenios colectivos reconocen una cantidad fija⁶⁹⁹; en otros convenios se pacta el abono de un número de mensualidades del salario base de convenio que está en función de la edad que tiene el trabajador en el momento del cese en el trabajo, de manera que a medida que la edad de jubilación se acerca a los sesenta y cinco años, decrece el nú-

⁶⁹⁵ CCA La Rioja/2004: artículo 25; y CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: acuerdo adicional 2º.

⁶⁹⁶ CCP Cuenca/2005: artículo 29. El CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 19 reconoce una cantidad variable en función de si el período de permanencia en la empresa es de 10, 15 o 20 años.

⁶⁹⁷ CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 30, según el cual, «los trabajadores fijos discontinuos comenzarán a devengar este premio a partir de la firma de su contrato de trabajo como tales, y ello con independencia de los trabajos que pudieran haber efectuado para las empresas con anterioridad a esa fecha. En cuanto al cómputo de años de trabajo, tendrán que prestar servicios efectivos al menos durante 180 días en cada año natural».

⁶⁹⁸ CCA Murcia/2005: artículo 26, que especifica que el cómputo de los mencionados 175 días no tiene por qué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables; y CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 27.

⁶⁹⁹ Entre estos convenios colectivos destacamos los siguientes: CCA Madrid/2004: artículo 31, que dispone que, con independencia del tiempo que lleve el trabajador en la empresa, el mismo tendrá derecho cuando se jubile a percibir una paga de gratificación de 360 euros; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 50, que reconoce al trabajador que se jubile con sesenta años un premio de 4.884,42€; CCEmp. La Almoraima, S.A./2004: artículo 28, que señala que los trabajadores que se jubilen percibirán una indemnización por el importe de dos mensualidades y media de su salario base; CCP Córdoba/2003: artículo 21, según el cual, las empresas incluidas en su ámbito de aplicación abonarán una compensación económica consistente en dos mensualidades a los trabajadores fijos que se jubilen; CCP Sevilla/2004: artículo 31 y CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primeras de Marismas del Guadalquivir/2003, que reconocen el derecho a recibir dos mensualidades del salario base; CCA Extremadura/2004: artículo 43, CCP Badajoz/2000: artículo 40 y CCP Cáceres/1999: artículo 40, que señala que el trabajador fijo que se jubile percibirá dos mensualidades de salario convenio más antigüedad, pudiendo la empresa cambiar el premio de jubilación por la contratación de otro trabajador fijo.

mero de mensualidades a percibir, con lo que se aprecia cómo se utiliza esta gratificación como un incentivo para la jubilación anticipada⁷⁰⁰; en otros convenios se reconoce una determinada cantidad –ya sea calculada directamente en euros⁷⁰¹, ya sea calculada en número de días de salario mínimo interprofesional⁷⁰², ya sea calculada en número de días salario del trabajador⁷⁰³, ya sea calculada en número de mensualidades de retribución total⁷⁰⁴– que se incrementa a medida que es mayor la antigüedad del trabajador en la empresa; y, por último, destacamos el artículo 21 del CCP Valladolid/2004, que regula un número de mensualidades en función de la antigüedad del trabajador en la empresa y de la edad de jubilación del mismo, siendo mayor el número de mensualidades a medida que aumenta la antigüedad y se reduce la edad de jubilación, así como el artículo 27 del CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004, que establece un premio de jubilación consistente en el disfrute de unas vacaciones suplementarias retribuidas adicionales.

⁷⁰⁰ Entre estos convenios colectivos encontramos el CCA La Rioja/2004: artículo 25, que reconoce las mensualidades que se especifican en la siguiente escala: cese a los sesenta años: cinco mensualidades; cese a los sesenta y uno años: cuatro mensualidades; cese a los sesenta y dos años: tres mensualidades; cese a los sesenta y tres años: dos mensualidades; y cese a los sesenta y cuatro años: una mensualidad; el CCP Almería/2004: artículo 43, que reconoce un complemento en función de la siguiente escala: por jubilación voluntaria a los sesenta años: seis mensualidades; por jubilación voluntaria a los sesenta y uno años: cinco mensualidades; por jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: cuatro mensualidades; por jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: tres mensualidades; por jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: dos mensualidades, perdiendo el derecho a este complemento el trabajador que no solicitase la jubilación una vez cumplidos los sesenta y cuatro años de edad y seis meses más; el CCP Cuenca/2005: artículo 29, que reconoce a los sesenta años: cinco mensualidades; a los sesenta y uno: cuatro mensualidades; a los sesenta y dos: tres mensualidades; y a los sesenta y tres: dos mensualidades; el CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 16, según el cual, el trabajador que se jubile recibirá las mensualidades que se señalan a continuación: sesenta y cinco años, una mensualidad; a los sesenta y cuatro años, dos mensualidades; a los sesenta y tres años, tres mensualidades; a los sesenta y dos años, cuatro mensualidades; a los sesenta y uno años, cinco mensualidades; y a los sesenta años, seis mensualidades; y el CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: acuerdo adicional 2º.

⁷⁰¹ CCP Burgos/2005: artículo 29; y CCP Barcelona/1995: artículo 29.

⁷⁰² CCA Murcia/2005: artículo 26; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 30; y CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 22.

⁷⁰³ CCP Castellón/2005: artículo 18; y CCP Toledo/2004: artículo 37 a).

⁷⁰⁴ CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 19.

Sólo cuatro convenios colectivos, el CCP León/2005, CCP Alicante/2002, CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004 y el CCP Salamanca/2003, reconocen al trabajador que se jubile, en vez de una compensación económica, el derecho a disfrutar con cargo a la empresa de un permiso retribuido en función de su antigüedad en la misma, si bien el último de los convenios citados dispone que el trabajador en el momento de su jubilación puede optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica⁷⁰⁵. Asimismo, dos convenios colectivos, el CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004 y CCA Murcia/2005, han derogado el premio por jubilación en el año 2004, de manera que el mismo sólo afectará a los trabajadores que se jubilen hasta el 30 de noviembre o hasta el 31 de diciembre, respectivamente.

En cuanto al abono de la gratificación por jubilación, decir que sólo el artículo 43 del CCP Almería/2004 regula esta cuestión en los siguientes términos: en el supuesto de un jubilado voluntario, la empresa tendrá la facultad de efectuar el pago fraccionado en un máximo de seis meses, y en el supuesto de concurrencia de varios jubilados voluntarios, la empresa no se verá obligada a efectuar pago mensual por dicho concepto superior al correspondiente al jubilado que mayor mensualidad percibiese, de manera que este pago mensual se prorrateará porcentualmente entre los distintos jubilados.

8.1.3. Ayuda por fallecimiento

La negociación colectiva del sector agrario presta cierta atención a la denominada ayuda por fallecimiento o defunción. Un total de dieciocho convenios colectivos⁷⁰⁶ disponen que en caso de fallecimiento

⁷⁰⁵ Por un lado, el artículo 25 del CCP León/2005 contempla la siguiente escala: tres meses de permiso retribuido, si la antigüedad es igual o superior a quince años; dos meses, si es inferior a quince y superior o igual a diez años; y un mes, si es inferior a diez años e igual o superior a cinco. Por otro lado, el artículo 20 del CCP Salamanca/2003 reconoce tres meses de permiso retribuido si la antigüedad es igual o superior a cinco años; dos meses si la antigüedad es inferior a cinco años y superior a dos; y siete días si su antigüedad es igual o inferior a dos años

⁷⁰⁶ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 24; CA Extremadura/2004: artículo 43; CCP Cádiz/2004: artículo 35; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 38; CCP Jaén/2002: artículo 17; CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 23; CCP Sevilla/2004: artículo 30;

—sólo cuando se produzca por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, según algunos convenios colectivos⁷⁰⁷— de un trabajador —sólo cuando se trate de un trabajador fijo, tal y como disponen diversos convenios⁷⁰⁸—, la empresa está obligada a abonar, en el plazo máximo de sesenta días o de dos meses siguientes al fallecimiento⁷⁰⁹, una ayuda económica de cuantía variable, según el convenio colectivo que resulte de aplicación: una mensualidad y media del salario base⁷¹⁰, una mensualidad por la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo el trabajador en el momento del fallecimiento⁷¹¹, una mensualidad de salario base más antigüedad⁷¹², dos mensualidades de salario base⁷¹³, dos mensualidades del salario base más antigüedad⁷¹⁴, tres mensualidades del salario real⁷¹⁵, cuatro mensualidades del salario base⁷¹⁶, de una mensualidad a dos mensualidades y media, según la antigüedad del trabajador en la empresa⁷¹⁷, etc...

CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 16; CCP Badajoz/2000: artículo 44; CCP Cáceres/1999: artículo 44; CCP Castellón/2005: artículo 17; CCP Ciudad Real/2004: artículo 14; CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 31.5; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 15; CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 15; CCP Toledo/2004: artículo 37 d); CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 20; y CCP Valladolid/2004: artículo 22.

⁷⁰⁷ CCP Castellón/2005: artículo 17; y CCP Valladolid/2004: artículo 22.

⁷⁰⁸ CCA Extremadura/2004: artículo 43; CCP Jaén/2002: artículo 17; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003; CCP Badajoz/2000: artículo 44; CCP Castellón/2005: artículo 17; CCP Ciudad Real/2004: artículo 14; CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 20; y CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 31.5.

⁷⁰⁹ Así lo indican el CCA Extremadura/2004: artículo 34; CCP Badajoz/2000: artículo 44; CCP Cáceres/1999: artículo 44; CCP Jaén/2002: artículo 17; y CCP Castellón/2005: artículo 17.

⁷¹⁰ CCP Cádiz/2004: artículo 35; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 38; CCP Sevilla/2004: artículo 30; y CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003.

⁷¹¹ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 24; y CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 23.

⁷¹² CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002: artículo 31.5.

⁷¹³ CCP Jaén/2002: artículo 17; y CCP Castellón/2005: artículo 17.

⁷¹⁴ CCP para empaquetado de tomates Las Palmas/2004: artículo 15.

⁷¹⁵ CCP Ciudad Real/2004 artículo 14; CCP Valladolid/2004: artículo 22.

⁷¹⁶ CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 20.

⁷¹⁷ CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 15.

Los beneficiarios de la ayuda por fallecimiento son los herederos legítimos del trabajador⁷¹⁸ o sus familiares más directos⁷¹⁹, especificándose en algunos convenios colectivos que esta ayuda la recibirán el cónyuge viudo/a, los descendientes o los ascendientes del trabajador⁷²⁰, si bien el artículo 37 d) del CCP Toledo/2004 y el artículo 31.5 del CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002 exigen que se trate de hijos menores a cargo del trabajador fallecido o de hijos solteros que vivan con el causante, respectivamente. Debemos resaltar el carácter discriminatorio del citado artículo 31.5 del CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002, según el cual, el socorro por defunción se abonará a la «viuda» del causante.

Para finalizar, destacar cómo algunos convenios colectivos exigen el cumplimiento de un requisito adicional. En este sentido, encontramos el artículo 24 del CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992 y el artículo 23 del CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004, que disponen que es necesario, para tener derecho a percibir la ayuda por defunción, que el trabajador cuente con un año de servicio en la empresa, así como el artículo 37 d) del CCP Toledo/2004, según el cual, en caso de que el fallecimiento sea debido a enfermedad o accidente no laboral, sólo se percibirá la ayuda por fallecimiento cuando el trabajador fallecido contase con una antigüedad en la empresa de, al menos, diez años.

8.1.4. Otras mejoras voluntarias en la negociación colectiva del sector agrario

Tres convenios colectivos, el artículo 15 del CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005, el artículo 30.3 del CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002 y el artículo 15 del CCP para

⁷¹⁸ CCP Cádiz/2004: artículo 35; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 38; CCP Sevilla/2004: artículo 30; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003; y CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 15.

⁷¹⁹ CCA Extremadura/2004: artículo 43; CCP Badajoz/2000: artículo 44; y CCP Cáceres/1999: artículo 44.

⁷²⁰ CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 24; CCP Jaén/2002: artículo 17; y CCP de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002: artículo 20; CCP Castellón/2005: artículo 17. En el caso de que el difunto fuera soltero, según dispone el artículo 31.5 del CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002, el socorro por defunción lo cobrarán los padres.

empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004, regulan el derecho del trabajador declarado inválido permanente a percibir una determinada cantidad económica, que es equivalente a la que reciben en concepto de premio por jubilación o en caso de fallecimiento: dos mensualidades del salario base más antigüedad, siempre y cuando el expediente para su consecución se hubiese iniciado dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de su última baja por incapacidad temporal, según el primero de los convenios citados; el 1% del salario base más antigüedad por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 20% de dicho salario base más antigüedad, que se recibirá a partir de la propuesta de invalidez permanente, según el segundo de los convenios; y desde una mensualidad hasta dos mensualidades y media, según la antigüedad del trabajador, según el tercer convenio. Junto a estos dos preceptos, destacamos el artículo 26 del CCA La Rioja/2004, que establece, para el personal que cause baja en la empresa por invalidez permanente en los grados de absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 15 años ininterrumpidos, una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una paga de 30 días de su salario base de convenio más la parte proporcional de las gratificaciones de verano, Navidad y paga de beneficios.

Por su parte, el mismo artículo 30 del CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002, en su apartado 4, reconoce a la «viuda» el derecho a cobrar un 50% de lo que correspondería al trabajador difunto si en ese momento hubiese sido declarado inválido, más un 10% de salario base más antigüedad por cada hijo menor de dieciséis años, debiendo denunciarse, también en esta ocasión, el carácter discriminatorio del citado precepto.

Asimismo, el CCEmp. José Manuel de la Cámara, S.A./2002 adquiere un gran protagonismo a la hora de contemplar ayudas dirigidas a la protección de la familia, tales como la gratificación por nupcialidad (artículo 31.1, que dispone que la empresa abonará el importe de un mes de salario base más antigüedad), gratificación por natalidad (artículo 31.2, según el cual, la empresa abona 6,01 euros por nacimiento de hijo matrimonial⁷²¹) y plus por hijos me-

⁷²¹ Asimismo, destacamos el CCE para la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/1992: artículo 25, que contempla una ayuda por natalidad; y el CCP para producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004: artículo 24, dispone que las empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de natalidad, 31,55 euros al nacimiento de cada hijo.

nores o minusválidos (artículo 31.3). Éste último consiste en el abono a los trabajadores fijos, padres de familia, de un plus mensual por hijo menor de dieciséis años o minusválido cualquiera que sea su edad, siempre que dicha situación esté reconocida por la Seguridad Social, atendiendo a una escala que va desde los 0,90 euros por un hijo hasta los 18,03 euros por ocho hijos. Igualmente, el artículo 18 del CCEmp. La Almoraima, S.A./2004 y el artículo 54 del CCP de la Vid Cádiz/2004 disponen que la empresa abonará en concepto de ayuda a todos aquellos trabajadores que tengan un familiar a su cargo que sea disminuido físico o psíquico⁷²² una determinada cantidad⁷²³.

8.2. Suscripción de pólizas de seguros

Dejando al margen los cuatro convenios colectivos aprobados en la Región de Murcia⁷²⁴ —que disponen que las empresas incluidas en sus ámbitos de aplicación abonarán una determinada cantidad de dinero a cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubran ciertas contingencias, cuya contratación será de exclusiva cuenta del trabajador, quien tendrá que justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza para recibir el pago de dicha cantidad—, la mayoría de los convenios colectivos aprobados en el sector agrario contemplan la obligación de las empresas —sólo de las empresas de más de 15 trabajadores fijos, según

⁷²² En este mismo sentido el artículo 21 del CCEmp. La Lactaria Española, S.A./1999 reconoce como prestación complementaria de la Seguridad Social una ayuda mensual a los trabajadores de la empresa que tengan a su cargo un hijo que sea disminuido físico, psíquico o sensorial, así como el artículo 55 del CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005 y el artículo 19 del CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999, que conceden una ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

⁷²³ El artículo 18 del CCEmp. La Almoraima, S.A./2004 dispone que la empresa abonará la cantidad de 50 euros mensuales, debiendo el trabajador presentar previamente certificado del organismo oficial, mientras que el artículo 54 del CCP de la Vid Cádiz/2004 señala que los trabajadores tendrán derecho a recibir una ayuda mensual de 80,02 euros por persona que tengan en tal situación, siempre que sean beneficiarios por cuenta de dichos trabajadores de la prestación económica del servicio común de asistencia a disminuidos psíquicos de la Seguridad Social.

⁷²⁴ CCA Murcia/2005: artículo 27; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 29; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos Murcia/2004: artículo 26; y CCA de recolectores de cítricos Murcia/1998: artículo 21.

algunos convenios colectivos⁷²⁵— de contratar pólizas de seguros para sus trabajadores —sólo de los trabajadores fijos, según algunos convenios⁷²⁶, o sólo de los trabajadores que lleven un cierto tiempo prestando servicios para las empresas que los suscriben, según otros convenios⁷²⁷— que cubran determinadas contingencias, las cuales varían de unos convenios colectivos a otros: todos los convenios que regulan esta obligación de la empresa se refieren a la contratación de una póliza de seguro que abarque el fallecimiento del trabajador; otros convenios —la mayoría— añaden al fallecimiento la incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez⁷²⁸, mientras que otros agregan sólo la incapacidad permanente absoluta y gran invalidez⁷²⁹ o la incapacidad perma-

⁷²⁵ CCP Albacete/2005: artículo 57.

⁷²⁶ CCP Cádiz/2004: artículo 37; CCP Huelva/2005: artículo 28; CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: artículo 23; y CCP Málaga/2005: artículo 30, si bien en este último convenio se recoge el compromiso de estudiar una fórmula viable técnicamente con las compañías de seguro para ampliar este seguro a los trabajadores eventuales en próximos convenios, estableciéndose como fecha límite el 31 de diciembre de 2005.

⁷²⁷ Al respecto podemos ver el CCA Murcia/2005: artículo 27, según el cual la póliza de seguros «afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuviesen cubierto, al menos, 50 días de trabajo efectivo en la empresa», considerándose, a estos efectos, como días de trabajo efectivo la incapacidad temporal y las excedencias forzosas; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 39 y CCEmp. Arlesa Semilla, S.A./2003: artículo 13, que exigen, ambos, que el trabajador tenga 1 año de antigüedad en la empresa; CCEmp. Monsanto España, S.A, División Semillas/1999: artículo 21, que indica que el seguro cubre a los trabajadores, hasta 65 años de edad, que figuren en nómina y lleven más de 3 meses en plantilla; y CCP Soria/2003: artículo 21, que dispone que los trabajadores tendrán derecho a la cobertura de la póliza de seguros a partir del décimo día de su contratación por la empresa, y los que ya pertenecen a la misma a partir del décimo día desde que ésta concierte la póliza.

⁷²⁸ CCA Cantabria/2004: artículo 19; CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 36; CCA Extremadura/2004: artículo 44; CCA Navarra/2003: artículo 27; CCEmp. Ibersilva/2004: artículo 9.1; CCP Badajoz/2000: artículo 45; CCP Burgos/2005: artículo 30; CCP Cáceres/1999: artículo 45; CCP Ciudad Real/2004: artículo 16; CCP Cuenca/2005: artículo 14; CCP Huesca/2004: artículo 48; CCP León/2005: artículo 21; CCP Salamanca/2003: artículo 19; CCP Teruel/1998: artículo 29; CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: artículo 23; y CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 53.

⁷²⁹ CCA Islas Baleares/2003: artículo 43; CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: artículo 42; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 39; CCA La Rioja/2004: artículo 26; CCP Almería/2004: artículo 43; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 20; CCP Albacete/2005: artículo 57; CCP Guadalajara/2005: artículo 53; y CCP Segovia/2004: artículo 20.

nente total y absoluta⁷³⁰ o la incapacidad permanente absoluta⁷³¹; el artículo 28 del CCP Huelva/2005 y el artículo 21 del CCEmp. Monsanto España, S.A., División Semillas/1999, se refieren a la póliza de seguro para cubrir tan sólo el fallecimiento y la incapacidad permanente total; y, finalmente, el artículo 16 del CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004 regula el compromiso de las empresas de suscribir una póliza de seguro que cubra el fallecimiento y la incapacidad permanente, cualquiera que fuese su grado.

Estas contingencias han de ser causadas, según la mayoría de los convenios colectivos⁷³², por un accidente de trabajo, si bien es cierto que diversos convenios permiten que el fallecimiento o la incapacidad permanente deriven de otros riesgos –accidente no laboral, enfermedad profesional o enfermedad común–⁷³³, de manera que las cantidades de indemnización pactadas varían de unos con-

⁷³⁰ CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 26; CCP Cádiz/2004: artículo 37; CCEmp. Las Lomas/2003: artículo 39; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 13; CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 62; y CCP Zaragoza/2004: artículo 29.

⁷³¹ CCA Madrid/2004: artículo 30; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 19; CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 53; CCP Palencia/2005: artículo 18; CCP para empaquetado de plátanos de Las Palmas/2005: artículo 25; CCP Soria/2003: artículo 21; CCP Toledo/2004: artículo 37 c); y CCEmp. Degremont Medio Ambiente, S.A./2001: artículo 16.

⁷³² CCA Islas Baleares/2003: artículo 43; CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: artículo 42; CCA Extremadura/2004: artículo 44; CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 39; CCA La Rioja/2004: artículo 26; CCP Almería/2004: artículo 43; CCP Cádiz/2004: artículo 37; CCP Huelva/2005: artículo 28; CCP Albacete/2005: artículo 57; CCP Badajoz/2000: artículo 45; CCP Burgos/2005: artículo 30; CCP Cáceres/1999: artículo 45; CCP Guadalajara/2005: artículo 53; CCP León/2005: artículo 21; CCP Salamanca/2003: artículo 19; CCP Segovia/2004: artículo 20; CCP Soria/2003: artículo 21; CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 63; y CCP Toledo/2004: artículo 37 c).

⁷³³ En este sentido encontramos el CCA Madrid/2004: artículo 30, CCP Málaga/2005: artículo 30, CCP Sevilla/2004: artículo 34, CCP Ávila/2005: artículo 24 y CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 25, que se refieren, todos ellos, a la suscripción de una póliza de seguros que cubra determinadas contingencias producidas por accidente, sin hacer ninguna distinción, con lo que debemos entender que se incluyen tanto el accidente de trabajo como el accidente no laboral; CCA para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004: artículo 19, sobre la contratación de una póliza que abarque ciertas contingencias derivadas de accidente laboral o accidente no laboral; CCA Cantabria/2004: artículo 19; CCA Navarra/2003: artículo 27, CCP Ciudad Real/2004: artículo 16, CCP Cuenca/2005: artículo 14, CCP Teruel/1998: artículo 29 y CCP Zaragoza/2004, que contemplan la póliza de

venios colectivos a otros, en función, precisamente, de la contingencia producida y del origen de la misma⁷³⁴. Estas cantidades son abonadas a los beneficiarios o al propio trabajador accidentado, según disponen diversos convenios colectivos⁷³⁵, especificándose en algunos de ellos que los beneficiarios son el cónyuge, los herederos legales o las personas designadas en la póliza⁷³⁶.

Las empresas, que deberán entregar una copia de las pólizas contratadas a los representantes legales de los trabajadores y/o a los propios trabajadores, según el convenio colectivo que les resulte aplicable⁷³⁷, tienen obligación de suscribir esta póliza de seguro en

seguro a cargo de la empresa para determinadas contingencias producidas por accidente de trabajo o por enfermedad profesional; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2002: artículo 20, que se refiere a contingencias derivadas de accidente de trabajo, accidente no laboral y enfermedad común; el CCEmp. Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005: artículo 23, que reconoce una cantidad variable, en función de si el fallecimiento, la incapacidad permanente total, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez se han producido por cualquier causa, por accidente o por accidente de circulación; y el CCP de la Vid Cádiz/2004: artículo 53, que reconoce determinadas cantidades en los casos de muerte natural, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento por accidente de trabajo y fallecimiento por accidente de circulación, sea o no considerado a su vez de trabajo.

⁷³⁴ Tan sólo vamos a destacar algunas de las cantidades de indemnización más elevadas: CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 20, que reconoce el derecho a recibir 60.000 €, en caso de fallecimiento o gran invalidez, y 36.000 €, en caso de incapacidad permanente absoluta; CCA Navarra/2003: artículo 27, que reconoce, para el año 2004, en caso de fallecimiento: 29.149 € y en caso de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez: 38.146 €; y CCA La Rioja/2004: artículo 26, en el que se pacta la cuantía de 22.000 €, 28.000 € y 34.000 €, para el fallecimiento, la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez, respectivamente.

⁷³⁵ CCA para servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001: artículo 42; CCA para actividades forestales Castilla y León/2004: artículo 36; CCP Albacete/2005: artículo 57; CCP Ciudad Real/2004: artículo 16; y CCP Guadalajara/2005: artículo 53.

⁷³⁶ CCP León/2005: artículo 21; CCP Salamanca/2003: artículo 19; CCEmp. Arlesa Semillas, S.A./2003: artículo 13; CCP Badajoz/2000: artículo 45; CCP Cáceres/1999: artículo 45; CCP Málaga/2005: artículo 30; y CCP para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife/2004: artículo 16.

⁷³⁷ CCA de prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004: artículo 40; CCEmp. de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003: artículo 20; CCP Huesca/2004: artículo 38; CCP para empaquetado de plátanos Las Palmas/2005: artículo 25; CCP Teruel/1998: artículo 29; y CCP Zaragoza/2004: artículo 29. Estos dos últimos convenios colectivos especifican que las empresas entregarán copia de la suscripción de la póliza de seguro a los representantes legales de los trabajadores allí donde los haya, o a los delegados de prevención, si los hay, y, por último, a los trabajadores si no existe ninguna de las citadas figuras.

un determinado plazo de tiempo –que también varía de unos convenios colectivos a otros⁷³⁸– a contar desde la publicación del convenio colectivo, aplicándose, mientras tanto, el convenio colectivo anterior⁷³⁹, de manera que si alguna empresa no suscribe la citada póliza, será la misma la que cubra los riesgos directamente, tal y como especifican algunos convenios colectivos⁷⁴⁰.

9. MOVILIDAD GEOGRÁFICA*

La negociación colectiva del sector agrario ha prestado poca atención a la movilidad geográfica. Cinco de los convenios colectivos aprobados en este sector se remiten de forma expresa al artículo 40 del ET: el CCP Alicante/2002, el CCP Palencia/2005, el CCP Toledo/2004, el CCP Zaragoza/2004⁷⁴¹ y el CCEmp. Pescados P.C.S., S.L./2005. De la regulación contenida en éstos y en los restantes convenios colectivos destacamos lo siguiente:

Si bien el artículo 40 del ET regula dos modalidades dentro de la movilidad geográfica, que son, por un lado, el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia y, por el otro, el desplazamiento temporal de los trabajadores que exija que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, lo cierto es que los convenios colectivos emplean denominaciones diversas, que no se ajustan en todo caso al concepto legal de traslado y desplazamiento. En efecto, dejando al margen el artículo 11 del CCA Extremadura/2004, el artículo 12 del CCP Badajoz/2000 y el artículo 11 del CCP Cáceres/1999, que, al igual que el artículo 40 del ET, se refieren a los

* Apartado realizado por la profesora MARGARITA ARENAS VIRUEZ.

⁷³⁸ CCA Navarra/2003: artículo 27, CCP Soria/2003: artículo 21, y CCP del sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005: artículo 62, que señalan un plazo de 1 mes; CCP Huesca/2004: artículo 38, que marca un plazo de 2 meses; CCP para empaquetado de plátanos, Isla de Tenerife, Hierro y Gomera, de Santa Cruz de Tenerife/2003: artículo 29, y CCP Teruel/1998: artículo 29, que señalan un plazo de 3 meses.

⁷³⁹ CCA NA: artículo 27; CCP Hu: artículo 28; CCP Hs: artículo 38; y CCP Te: artículo 29.

⁷⁴⁰ CCP Hs: artículo 38; CCP Te: artículo 29; y CCP Zr: artículo 29.

⁷⁴¹ CCP Zaragoza/2004: artículo 9, dispone que «la movilidad geográfica se efectuará siempre entre puestos de trabajo del mismo nivel, y de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente».

traslados de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la empresa que exija cambios de residencia y a los desplazamientos temporales de los trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, la mayoría de los convenios colectivos se refiere a alguna o a varias de las siguientes modalidades: traslado que no exija pernoctar fuera del domicilio, traslado accidental o desplazamiento temporal y traslado definitivo.

En este sentido, diversos convenios colectivos regulan sólo el traslado de los trabajadores de forma accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, modalidad a la que ya nos referimos cuando estudiamos las dietas en cuanto percepciones no salariales⁷⁴². Otros convenios colectivos distinguen entre el traslado accidental y el traslado definitivo⁷⁴³, mientras que otros convenios se refieren al traslado accidental, al traslado definitivo y a los supuestos en los que el trabajador no precise pernoctar fuera de su residencia y la distancia exceda de 10 kilómetros⁷⁴⁴. Por su parte, los artículos 50 y 51 del CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005 distinguen entre el desplazamiento temporal (más de un mes y menos de seis, salvo pacto en contrario), el traslado definitivo que no implique cambio de residencia y el traslado definitivo con cambio de residencia, considerándose que el traslado implica cambio de residencia cuando la distancia entre el nuevo centro de trabajo y el de origen sea superior a 35 kilómetros.

En relación con las causas en virtud de las cuales se procede a la movilidad geográfica de un trabajador, debemos saber que no todos los convenios colectivos se refieren a ellas ni todos los convenios distinguen las mismas causas, pudiendo destacarse las siguientes variedades: algunos convenios colectivos disponen que tanto el traslado como el desplazamiento temporal requieren la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de produc-

⁷⁴² Entre estos convenios colectivos destacamos el CCA Murcia/2005: artículo 23; CCA para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004: artículo 22; CCA para cosecheras y productores de frutas, uva de mes y otros productos agrícolas Murcia/2004: artículo 20; CCA Navarra/2003: artículo 25; CCA La Rioja/2004: artículo 28; CCP Sevilla/2004: artículo 24; y CCP Soria/2003: artículo 18.

⁷⁴³ CCP Valencia/2001: artículo 21, que se refiere al traslado accidental o que no exceda de tres meses y el traslado definitivo o que exceda de tres meses; y CCP Huelva/2005: artículo 14.

⁷⁴⁴ CCP Albacete/2005: artículo 50; y CCP Guadalajara/2005: artículo 46.

ción que lo justifiquen⁷⁴⁵; el artículo 13.2 del CCA Madrid/2004 señala que la movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios podrá producirse por las siguientes causas: traslado a petición del trabajador y traslado por necesidades de la empresa, en base a razones técnicas, organizativas o de producción; y, por último, otros convenios colectivos disponen que el traslado de los trabajadores que requiera cambio de domicilio podrá realizarse a instancias del interesado, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y por necesidades de la empresa⁷⁴⁶.

La decisión de traslado o desplazamiento deberá ser notificada, tal y como dispone el artículo 40 del ET⁷⁴⁷, por la empresa al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima a la fecha de su efectividad, que es diferente según se trate de un traslado o de un desplazamiento⁷⁴⁸. En la notificación escrita, según dispone el ar-

⁷⁴⁵ CCA Extremadura/2004: artículo 11; CCP Badajoz/2000: artículo 12; CCP Cáceres/1999: artículo 11; y el CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 51, que dispone que el traslado que exija cambio de residencia debe estar fundado en probadas razones organizativas, económicas o de producción. En este sentido el CCP Zaragoza/2004: artículo 9, señala que «los trabajadores no podrán ser objeto de movilidad geográfica sino por razones de necesidad acreditada...».

⁷⁴⁶ CCP Albacete/2005: artículo 50; y CCP Guadalajara/2005: artículo 46.

⁷⁴⁷ Según dicho precepto, la decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Asimismo, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

⁷⁴⁸ Así se pronuncian el CCA Extremadura/2004: artículo 11, el CCP Badajoz/2000: artículo 12, y el CCP Cáceres/1999: artículo 11, que disponen, por un lado, que la decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad y, por el otro, que la empresa está obligada a comunicar al trabajador o trabajadores afectados la decisión de traslado con una antelación de al menos siete días a la fecha de su efectividad, siempre y cuando el desplazamiento tenga una duración igual o superior a tres meses. Por otro lado, el CCP Valencia/2001: artículo 21, señala que la decisión de traslado forzoso se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de quince días, si el traslado es accidental, y de un mes, si lo fuera de forma definitiva o exceda de tres meses, mientras que el artículo 51 del CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005 dispone que el traslado que no implique cambio de residencia debe ser notificado al interesado y al comité de empresa con una antelación mínima de 30 días a su fecha de efectos. Por su parte, el artículo 48 del CCA Canarias/2005 señala que si el desplazamiento es superior a tres meses se comunicará por escrito con un plazo mínimo de 10 días y si fuese inferior a tres meses la comunicación se hará por escrito con 5 días de antelación; sin embargo, en el caso de traslado definitivo la notificación deberá efectuarse con un plazo mínimo anterior a 60 días.

título 21 del CCP Valencia/2001, se expresarán los motivos en que se funda el traslado, de manera que durante los plazos de preaviso el trabajador, si no estuviese de acuerdo con la decisión de la empresa, podrá recurrir ante la autoridad laboral y, si transcurren dichos plazos sin que se formule recurso, se entenderá que el trabajador presta su conformidad a la decisión de traslado adoptada⁷⁴⁹. Asimismo, también deberán ser informados los representantes legales de los trabajadores (artículo 13.2 del CCA Madrid/2004), exigiéndose en algunos convenios colectivos⁷⁵⁰ que el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia debe ir precedido, tal y como dispone el artículo 40.2 del ET para los traslados de carácter colectivo, de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento y resolución, en el supuesto de no existir acuerdo. Finalmente, el artículo 9 del CCP Zaragoza/2004 dispone que el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de treinta días naturales.

Según el artículo 40.1 y 4 del ET, la compensación en caso de traslado de trabajadores comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos, debiendo las empresas que efectúen desplazamientos temporales abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. A la luz de la negociación colectiva del sector agrario, se aprecia cómo la compensación económica que el trabajador ha de recibir depende tanto de la causa que motive la adopción de la decisión de movilidad geográfica como de la modalidad que adopte dicha decisión: si el traslado se realiza a instancias del interesado, el trabajador no tiene derecho a ninguna

⁷⁴⁹ En este mismo sentido, destacamos el CCA Madrid/2004: artículo 13.2, que señala que de los desplazamientos y traslados por necesidades de la empresa serán informados los trabajadores afectados con diez días de antelación para que el trabajador pueda recurrir a la jurisdicción competente (artículo 40.1 del ET) si no está conforme con tal situación.

⁷⁵⁰ CCA Extremadura/2004: artículo 11; CCP Badajoz/2000: artículo 12; CCP Cáceres/1999: artículo 11; y CCEmp. Mediterráneo Obra Agrícola/2005: artículo 51.

indemnización; si el traslado se produce por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, se estará a lo convenido entre las partes; y, finalmente, si el traslado se produce por necesidades de la empresa, tenemos que distinguir los siguientes supuestos: si el traslado es accidental, se abonará la dieta completa, incluidos los días de salida y llegada, en los términos que vimos en el apartado anterior; cuando no se precise pernoctar fuera y la distancia exceda de diez kilómetros, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de locomoción; y en caso de traslado definitivo, corren a cargo del empresario, además del salario que el trabajador viniera percibiendo, todos los gastos ocasionados por dicho traslado, tanto del trabajador como de sus familiares que conviven con él a sus expensas, así como los gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres, de manera que si la familia del trabajador no pudiera realizar el traslado al mismo tiempo que él por causas justificadas, la empresa le abonará una determinada cantidad de dinero. El empresario facilitará al trabajador una vivienda en condiciones dignas y suficientes⁷⁵¹.

Para finalizar, destacar cómo algunos convenios colectivos⁷⁵² disponen, al igual que el artículo 40.5 del ET, que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo, siendo necesario, según señala el artículo 9 del CCP Zaragoza/2004, que se tengan en cuenta, a la hora de re-

⁷⁵¹ CCP Albacete/2005: artículo 50; CCP Guadalajara/2005: artículo 46; CCP Toledo/2004: artículo 22, según el cual, el empresario deberá facilitar al trabajador vivienda adecuada de renta igual a la que venía satisfaciendo y, si no fuera posible, abonará la diferencia que pudiera existir; y CCP Huelva/2005: artículo 14, que dispone que en el caso de traslado definitivo, el empresario queda obligado a abonar, además del salario que el trabajador viniera percibiendo, los gastos de traslado, tanto del trabajador y de la trabajadora como el de sus familiares que convivan con él a sus expensas, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres de su hogar que fuera preciso trasladar a la nueva residencia y el 50% de la dieta que perciben en caso de traslado accidental durante el plazo de dos meses. Por otro lado, el CCA Extremadura/2004: artículo 11, el CCP Badajoz/2000: artículo 12, y el CCP Cáceres/1999: artículo 11, reconocen al trabajador afectado por un traslado el derecho a recibir como compensación económica los gastos de desplazamiento de su familia y muebles y a los trabajadores desplazados temporalmente el derecho a recibir, además de los salarios correspondientes, los gastos de viaje y una dieta diaria. El CCA Madrid/2004: artículo 13.2, dispone que en caso de traslado por necesidades de la empresa el empresario abonará, además de los salarios, los gastos ocasionados por el viaje y dietas y el CCP Zaragoza/2004: artículo 9, según el cual, cuando la movilidad geográfica comporte cambio de residencia dará lugar al abono de los traslados de los trabajadores y de sus familiares, así como el transporte de mobiliario, ropa y enseres, pactándose el resto de ayudas entre el trabajador y la empresa.

⁷⁵² CCA Extremadura/2004: artículo 11; CCP Badajoz/2000: artículo 12; y CCP Cáceres/1999: artículo 11.

solver el traslado, la antigüedad y las circunstancias familiares, de manera que los trabajadores que hayan cumplido 45 o más años quedan exceptuados de la movilidad geográfica, de la misma forma que también se exceptúan los casos de traslado que se deban a motivos disciplinarios.

10. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO*

De los convenios colectivos firmados en el sector agrario sólo tres se refieren a la modificación sustancial de condiciones de trabajo: el CCA para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana/2004, cuyo artículo 26.8) señala que en los supuestos en los que se efectúen modificaciones sustanciales del horario que excedan del deslizamiento horario, se acudiría a la comisión paritaria para que por parte de la misma se resuelva lo correspondiente, y dos convenios colectivos de ámbito provincial, cuales son el CCP Córdoba/2003 y el CCP Toledo/2004. Según el artículo 16 del CCP Córdoba/2003, cualquier modificación de las condiciones de trabajo, jornada, retribuciones, categorías, movilidad funcional, turnos, traslados y sistemas de rendimiento, bien con carácter individual o colectivo, será pactada con los representantes de los trabajadores y, en caso de no llegar a acuerdo, se requerirá con carácter previo a la vía judicial el dictamen de la comisión paritaria de dicho convenio, la cual emitirá el informe en un plazo de diez días desde que tenga conocimiento de ello.

Por su parte, el artículo 8 del CCP Toledo/2004 se remite a lo dispuesto por el artículo 41 del ET cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. A pesar de dicha remisión, este precepto especifica, siguiendo al artículo 41.1 del ET, que tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET y el artículo 21 del propio convenio colectivo. En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias de jornada de trabajo, horario, régimen de

* Apartado realizado por la profesora MARGARITA ARENAS VIRUEZ.

trabajo a turnos y funciones en cuanto excedan de los límites de los citados preceptos —ésta última materia no se contempla en el artículo 41.3 del ET—, el trabajador que resultase perjudicado tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes y dentro del mes siguiente a la modificación —plazo que tampoco se marca en el artículo 41.3 del ET—, a rescindir su contrato y percibir una indemnización idéntica a la reconocida por el ET: veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

11. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS*

El Laudo de 2000 no contempla entre sus bloques de materias la regulación de las vicisitudes suspensivas y extintivas del contrato de trabajo lo que significa que su regulación en los convenios del sector se adapta a las exigencias negociales de cada ámbito concreto, circunstancia que dificulta la labor de establecer pautas o modelos comunes y obliga a un análisis detenido de la abundante casuística existente. En ocasiones, lo que no deja de sorprender, puede encontrarse algún convenio aislado que remite al Laudo Arbitral la regulación de supuestos de permisos y licencias no recogidos por ellos, lo que no es posible ante la mencionada anomia del Laudo en la materia⁷⁵³. Por vicisitudes suspensivas y extintivas entenderemos todas aquellas instituciones vinculadas al contrato de trabajo que regulan la suspensión del mismo, tales como las licencias y permisos, las excedencias, y la extinción en general, esto es, la resolución del contrato por voluntad de las partes, así como los despidos objetivos y el despido colectivo⁷⁵⁴.

El régimen de licencias y permisos retribuidos es muy variado y la casuística muy rica. Dentro del catálogo de licencias retribuidas se contemplan tipologías variadas generalmente asociadas a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y a la atención de sus asuntos familiares. En algunos casos, los nacimientos, fallecimientos y enfermedades graves se relacionan juntos en el mismo apartado o precepto⁷⁵⁵. Las relaciones o catálogos de su-

* Apartado realizado por el profesor JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ.

⁷⁵³ *Vid.* el caso del CCP Guadalajara/2001, art. 24.

⁷⁵⁴ El despido disciplinario será tratado en la sección «Régimen disciplinario» de este estudio.

⁷⁵⁵ *Vid.* CCP Valladolid/2004, art. 12.

puestos son variados en su forma y contenido, y junto con listas muy elaboradas en su concreción y número de supuestos, encontramos otras mucho más someras y lacónicas⁷⁵⁶ e incluso casos puntuales de remisión íntegra al régimen de permisos y licencias del ET⁷⁵⁷ o, simplemente, ausencia absoluta de regulación o remisión de la cuestión⁷⁵⁸.

Algunos convenios poseen una regulación muy elaborada, distinguiendo entre permisos y licencias, otorgando a los primeros la consideración de retribuidos y a los segundos la consideración de no retribuidos⁷⁵⁹. Esta no suele ser la tónica general, pues la mayoría de los convenios de sector no discriminan entre permisos y licencias, utilizando indistintamente ambas definiciones. Incluso hay convenios que utilizan la expresión «beneficios sociales» para referirse al régimen de regulación de permisos y licencias⁷⁶⁰. Así, por ejemplo, hay convenios que consideran permisos a los que toman los trabajadores fijos discontinuos que se encuentren contratados antes del comienzo de la campaña en planes de empleo subvencionados por Administraciones públicas, pudiendo retrasar su reincorporación —en esto consiste el permiso— hasta un porcentaje del tiempo de trabajo trabajado en la campaña de referencia anterior⁷⁶¹.

También tienen la consideración de permisos, aquellos no retribuidos con una duración variable concedidos sin causa determinada pero justificada y que no afecten a un porcentaje determinado de plantilla⁷⁶². Estos permisos tienen que ver con los que otros convenios denominan para asuntos propios. Después, se regulan los permisos retribuidos que se circunscriben a los nacimientos, fallecimientos, enfermedad grave, bautizos y bodas de familiares en distinto grado⁷⁶³. Estos convenios que distinguen entre permisos y licencias, consideran licencias retribuidas las relativas a la celebración de matrimonio, al cumplimiento de deberes públicos inexcus-

⁷⁵⁶ Vid. CCP Soria/2003, art. 13; en algunos casos extremos, los convenios se limitan a remitir al Estatuto de los Trabajadores la regulación íntegra de las licencias y permisos, *vid.* CCP Segovia/2001, art. 8.

⁷⁵⁷ Vid. CCP Huesca/2004, art. 29.

⁷⁵⁸ Este es el caso del CCP Castellón/2005.

⁷⁵⁹ Vid. CCP Toledo/2004, art. 28.

⁷⁶⁰ Vid. CCP Teruel/1998, art. 20; CCP Huesca/2004, art. 32.

⁷⁶¹ Vid. CCP Valencia/2001, art. 17.

⁷⁶² En este sentido, el CCP Valencia/2001, art. 17, que habla de permisos de entre 10 y 15 días por cualquier causa justificada y siempre que no afecten a más del 5% de plantilla.

⁷⁶³ Vid. CCP Valencia/2001, art. 17.

sables o de carácter sindical, y a las asistencias a exámenes por trabajadores que cursen distintos estudios⁷⁶⁴.

Cuando los convenios discriminan entre permisos –retribuidos– y licencias –no retribuidas– suelen dar esta última consideración a las relacionadas con el cuidado de menores –llamadas impropia-mente bajas parentales⁷⁶⁵– estableciendo edades de los menores por debajo de los ocho años y una duración de tres meses para dichas licencias. En ocasiones se regulan determinadas garantías para los trabajadores que disfrutan de dichas licencias, relacionadas todas ellas con el despido, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o las condiciones de promoción profesional⁷⁶⁶.

En relación a la licencia por fallecimiento, se recoge el del cónyuge o pareja de hecho, ascendientes, hijos y hermanos. La regulación de la licencia de fallecimiento de la pareja de hecho no es común en todos los convenios⁷⁶⁷, pero en algunos aparece regulada con cierta precisión⁷⁶⁸, incluyendo la mención al régimen jurídico de la Ley 6/1999, de 26 de marzo que instrumenta jurídicamente esta fórmula de convivencia. El resto de familiares que da derecho a la petición de esta licencia se encuentra dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, o en su caso adopción⁷⁶⁹, aunque en ocasiones puede llevarse hasta el tercer grado⁷⁷⁰. Es posible encontrar también el reconocimiento de días de licencia retribuida en caso de fallecimiento de abuelos, suegros, nietos y hermanos políticos⁷⁷¹.

En relación al primer grupo de familiares, los convenios vienen regulando una licencia de tres días naturales, y en relación con los segundos, de dos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse, algunos convenios establecen un plazo de 4 ó 5 días de permiso⁷⁷² que varía en función de la necesidad de salir o no de la provincia, determinándose en algunos casos distancias concretas –de 50 a 200 kms, lo que depende del tamaño de cada provincia–

⁷⁶⁴ Vid. CCP Valencia/2001, art. 17.

⁷⁶⁵ Vid. CCP Toledo/2004, art. 28.2.

⁷⁶⁶ Vid. CCP Toledo/2004, art. 28.2.

⁷⁶⁷ Son frecuentes los que no lo regulan, por todos, *vid.* CCP Valladolid/2004, art. 12; CCP Zamora/2004, art. 11.

⁷⁶⁸ Vid. CCP Zaragoza/2004, art. 18.

⁷⁶⁹ Vid. CCP Zamora/2004, art. 11.

⁷⁷⁰ Vid. CCP León/2005, art. 20.

⁷⁷¹ Vid. CCP Zaragoza/2004, art. 18.

⁷⁷² Vid. CCP Valladolid/2004, art. 12; CCP Zamora/2004, art. 11.

para tener derecho a algún día extra por desplazamiento⁷⁷³. Algunos convenios muy puntuales, entran a distinguir entre días naturales y días hábiles a efectos de la atribución de licencias por estos motivos, determinando así que de los cuatro días por caso de fallecimiento, al menos dos sean laborales y si no es de este modo se amplía la licencia al día siguiente laborable⁷⁷⁴.

La enfermedad grave es otra de las causas de licencia retribuida. Suele regularse en términos de convalecencia por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho, así como de padres, hijos y hermanos. La licencia suele ser por dos⁷⁷⁵ o por tres días⁷⁷⁶. Hemos de precisar que los convenios no suelen especificar ni el grado de gravedad de la enfermedad ni el alcance de la intervención quirúrgica, lo que puede, y es, fuente lógica de conflictos dado que la redacción abierta se presta a interpretaciones de distinto grado de flexibilidad⁷⁷⁷.

Causa también tradicional en el elenco de licencias retribuidas es el nacimiento de hijo. Normalmente se regulan dos, tres o hasta cinco días naturales⁷⁷⁸, aunque se encuentran algunas precisiones que modalizan el disfrute de este derecho. Así es posible encontrar convenios que determinan que se conceden tres días naturales de los cuales dos días se disfrutarán a partir del hecho causante, facilitando así la participación del padre en el parto, y permitiendo que el tercer día se disfrute dentro de los diez días siguientes al hecho causante⁷⁷⁹.

El matrimonio, es también otra de las causas tradicionales de licencia retribuida. Son quince los días naturales que se otorgan por término medio⁷⁸⁰ –algunos convenios⁷⁸¹ sólo dicen días, sin precisar si son naturales o laborables, lo que integraremos supletoriamente con el art. 37.3.a) que habla de días naturales– precisándose, cuando se regula para la formación de parejas de hecho, una limi-

⁷⁷³ Vid. CCP Salamanca/2003, art. 17; CCP Toledo/2004, art. 28.1; CCP Valencia/2001, art. 17.

⁷⁷⁴ En esta línea, CCP Ciudad Real/2004, art. 12.

⁷⁷⁵ Vid. CCP Valladolid/2004, art. 12.

⁷⁷⁶ Vid. CCP Zamora/2004, art. 11, CCP Zaragoza/2004, art. 18.

⁷⁷⁷ Por ejemplo, el CCP Toledo/2004, art. 28.1 considera enfermedad grave aquella que conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.

⁷⁷⁸ Vid. CCP Empaquetado del tomate Las Palmas/2004, art. 21.

⁷⁷⁹ Vid. CCP Zaragoza/2004, art. 18.

⁷⁸⁰ Puntualmente, algunos convenios elevan el número de días a 20, *vid.* CCP Salamanca/2003, art. 17 o CCP Las Palmas/2004, art. 38.

⁷⁸¹ Vid. CCP Zaragoza/2004, art. 18.

tación temporal consistente en no haberlo solicitado por igual motivo dentro de los cuatro años anteriores⁷⁸². Evidentemente, junto a la intención de conceder igual tratamiento al matrimonio que a las parejas de hecho, se establece una limitación de tipo temporal que puede determinar una discriminación no querida de la convivencia *more uxorio* frente al matrimonio. En ocasiones aparece regulada la convivencia de parejas homosexuales, condicionándose la obtención de los beneficios de la licencia sólo en caso de que se encuentren inscritas en el registro correspondiente que se hubiera habilitado⁷⁸³. También se regula el permiso para el matrimonio de familiares, principalmente, padres o hijos, fijándose, normalmente, en dos días⁷⁸⁴ y también para el bautizo de hijo o hermano, caso éste último que no debe ser un supuesto especialmente frecuente⁷⁸⁵.

Suelen regularse a continuación todas aquellas licencias retribuidas que derivan de la maternidad y paternidad, concretamente, la lactancia de menores y la guarda legal de menores y disminuidos y que traen su causa de la regulación legal del art. 37.4 y 5 ET. Son variados los términos en que se regula la cuestión, aunque por regla general se establece que los padres, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones⁷⁸⁶. Establecer que sean el padre y la madre, y no sólo «las trabajadoras, como dice el art. 37.4 ET⁷⁸⁷, constituye, evidentemente, una mejora de la redacción de los convenios sobre el régimen del Estatuto. Por su parte, se regula que la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. La literalidad con el Estatuto es total en estos casos.

En esta misma línea, los convenios recogen las licencias retribuidas por razones de guarda legal, de manera que quienes tengan a su cargo algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico –sensorial, añade el art. 37.5 ET– que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de tra-

⁷⁸² Vid. CCP Zaragoza/2004, art. 18.

⁷⁸³ Este es el caso del CCP Las Palmas/2004, art. 38 y del CCP Huesca/2004, artículo 31.

⁷⁸⁴ Vid. CCP Toledo/2004, art.28.1, que fija un solo día.

⁷⁸⁵ Vid. CCP Valladolid/2004, art. 12.

⁷⁸⁶ Vid. CCP Zaragoza/2004, art. 18.

⁷⁸⁷ Vid. CCP Toledo/2004, art. 28.1.

bajo con la disminución proporcional de salario, entre un tercio y la mitad de la duración de aquélla⁷⁸⁸. Esta redacción se corresponde, igualmente, con la expresión literal del art. 37.5 ET, no existiendo especiales mejoras de los derechos allí reconocidos sino simple plasmación convencional del contenido de la ley.

Finalmente, suelen aparecer cláusulas generales abiertas donde se reconocen todos aquellos permisos retribuidos que tenga reconocidos el trabajador, bien individualmente o colectivamente⁷⁸⁹. Entre estos permisos se encuentran aquellos regulados en el art. 37 ET y que, en frecuentes ocasiones, no aparecen recogidos dentro del elenco de los convenios, como es el caso de los permisos por cambio de domicilio habitual o mudanza con una duración media de dos días⁷⁹⁰. También se regula el permiso para el cumplimiento de un deber público y personal —en algunas ocasiones no se precisa más⁷⁹¹— en el que se incluye el derecho de sufragio activo y cuya duración y compensación será la establecida en las normas legales o convencionales que sean de aplicación.

Junto a estos permisos aparecen otros con presencia puntual y esporádica en distintos convenios, y que responden a una tipología compleja y variada, muy vinculada a la costumbre local. En este sentido pueden citarse los permisos para asistencia a consulta médica con justificación del médico⁷⁹², los permisos para asuntos propios⁷⁹³, los permisos para la aplicación de nuevas técnicas de fecundación⁷⁹⁴, o los permisos para la formación, particularmente, los establecidos para la concurrencia a exámenes de la convocatoria correspondiente de enseñanza reglada y/o concurso oposición presentado la justificación oportuna de la asistencia a examen, lo que constituye un derecho reconocido en el art. 23 ET⁷⁹⁵.

⁷⁸⁸ Vid. CCP Toledo/2004, art. 28.1 que fija hasta el 50% de reducción de jornada y salario.

⁷⁸⁹ Vid. CCP Zaragoza/2004, art. 18.

⁷⁹⁰ Entre los que lo regulan expresamente, CCP Zamora/2004, art. 11; a veces la duración es de sólo un día, CCP Valladolid/2004, art. 12.

⁷⁹¹ Vid. CCP Zamora/2004, art. 11.

⁷⁹² Vid. CCP Toledo/2004, art. 28.1, que precisa «consulta al médico de cabecera o especialista»; CCP Zamora/2004, art. 11.

⁷⁹³ Vid. CCP Empaquetado del plátano Tenerife/2004, art. 13; CCP Zamora/2004, art. 11; CCP Cooperativas del campo Tarragona/2005, art. 47, bajo la denominación de «día personal».

⁷⁹⁴ Vid. CCP Empaquetado del tomate Las Palmas/2004, art. 21.

⁷⁹⁵ Vid. CCP Valladolid/2004, art. 12.

Algunos convenios llegan a vincular, incluso, el derecho a retribución de los permisos para asistencia a examen al número de asignaturas matriculadas por año⁷⁹⁶. También es posible encontrar la regulación de permisos retribuidos para asistir a cursos de formación sindical o profesional organizados por los sindicatos que firman dichos convenios, excluyendo determinados periodos temporales como la recolección, siembra, riego, etc. y circunscribiendo su aplicación a las empresas con un número mínimo de trabajadores⁷⁹⁷. En casos puntuales, la regulación de los permisos para exámenes y la licencia pagada de estudios se realiza de manera exhaustiva⁷⁹⁸, fijándose una decena de días naturales al año para concurrir a exámenes de cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico y cinco días hábiles de licencia retribuida a los representantes de los sindicatos firmantes para la asistencia a cursos de formación sindical.

En ocasiones es posible encontrar una cierta confusión en la ubicación sistemática de figuras que no constituyen estrictamente permisos o licencias, como es el caso de las fiestas laborales⁷⁹⁹, que aparecen fuera del capítulo de jornada, o el de las excedencias, que figuran dentro del capítulo de licencias⁸⁰⁰,

En relación a la figura de las excedencias, no son muchos los convenios que abordan su regulación, dejando en manos del ET su régimen jurídico. Pareciera como si el trabajador agropecuario no tuviera necesidad de hacer uso de esta figura suspensiva del contrato de trabajo, pues no suele ser objeto de tratamiento esta cuestión en la negociación colectiva del sector. Cuando lo es, su régimen se suele circunscribir a la regulación de la excedencia voluntaria por motivos familiares —generalmente el cuidado de hijos—, lo que puede hacerse con o sin reconocimiento del derecho a la antigüedad ni retribución⁸⁰¹, y, normalmente, siempre que el tra-

⁷⁹⁶ *Vid.* CCP Cooperativas del campo Tarragona, art. 45, que llega a exigir un rendimiento académico mínimo para que los trabajadores puedan disfrutar de la licencia retribuida.

⁷⁹⁷ *Vid.* CCP Teruel/1998, art. 20, que establece también una escala para determinar el número de trabajadores que pueden disfrutar de los cursos de formación de manera simultánea.

⁷⁹⁸ *Vid.* CCA Canarias/2005, art. 65.

⁷⁹⁹ Por ejemplo, la regulación del día de permiso retribuido con motivo de la fiesta de S. Isidro Labrador, CCP León, art. 19.

⁸⁰⁰ *Vid.* CCP Valladolid/2004, art. 12.

⁸⁰¹ *Vid.* CCP Toledo/2004, art. 28.3 con reconocimiento de la antigüedad, y CCP Valencia/2001, art. 21 sin reconocimiento de la misma.

bajador tenga de uno a tres años de servicios ininterrumpidos en la empresa y la duración de la excedencia se circunscriba entre tres o seis meses a dos, tres o cinco años⁸⁰². En otros casos los convenios se limitan a reproducir el régimen jurídico del ET, mejorando la duración máxima de la excedencia voluntaria⁸⁰³.

Puntualmente se regula la excedencia forzosa por cargo sindical para aquellos representantes sindicales que ostenten cargos insulares, provinciales, regionales o nacionales con un derecho de reingreso a ejercitar en el plazo de un mes desde la cesación del cargo⁸⁰⁴. Se establece adicionalmente una tabla indicativa de los días de permiso en función del volumen de plantilla de la empresa. Es común, en estos casos, que la regulación del crédito de horas sindicales se produzca dentro del mismo precepto, tratándose, como es sabido, de instituciones de distinta orientación⁸⁰⁵.

12. EXTINCIÓN DEL CONTRATO*

La regulación de los mecanismos y causas de extinción del contrato de trabajo en los convenios colectivos del sector agrícola ofrece un panorama bastante heterogéneo donde no puede hablarse de catálogos o relaciones de causas de extinción, sino que es preciso extraer del articulado general aquellos preceptos que de modo directo o indirecto aluden a causas de extinción de las recogidas en el art. 49 ET. También hay que destacar la existencia de diferencias de tratamiento de la cuestión en función del nivel territorial o subsectorial de los convenios. En este sentido la práctica totalidad de los convenios de Comunidad Autónoma no aluden de modo directo a las causas de extinción del contrato,⁸⁰⁶ limitándose a regular la duración de los contratos temporales o las extinciones vinculadas a las infracciones muy graves⁸⁰⁷ o a la jubilación del trabajador. En otros casos las alusiones a la cuestión de la extinción sólo se limitan a

* Apartado realizado por el profesor JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ.

⁸⁰² Vid. CCP Valencia/2001, art. 21, que la fija en dos; CCP Empaquetado del plátano Tenerife/2004, art. 19; CCP Toledo/2004, art. 28.3, que la fija en tres.

⁸⁰³ Vid. CCP Cooperativas del campo Tarragona/2005, art. 48.

⁸⁰⁴ Vid. CCA Canarias/2005, art. 67.

⁸⁰⁵ Vid. CCP Córdoba/2003, art. 13.

⁸⁰⁶ Vid. CCA Canarias/2005; CCA Castilla y León/2004; CCA Murcia/2004; CCEmp Producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta/2005.

⁸⁰⁷ Vid. art. 38 CCA Cantabria/2004.

fórmulas generales de remisión al Estatuto de los Trabajadores o al laudo arbitral⁸⁰⁸.

Es en el marco de los catálogos de sanciones por infracciones muy graves, donde el despido disciplinario como causa de extinción tiene una referencia obligada en todos los convenios, generalmente provinciales, que es donde se realiza el tratamiento de la cuestión. Ello es así en los casos en que tal regulación se lleva a efecto, siendo numerosos los convenios de este ámbito territorial que no aluden a la extinción contractual en ningún caso⁸⁰⁹. En este sentido, el despido disciplinario, como causa de extinción del contrato, suele compartir la misma graduación sancionatoria que las suspensiones de empleo y sueldo, con duración variable, o los traslados de centro de trabajo a localidad distinta⁸¹⁰. También aparece en muchos de los convenios de ámbito provincial, en lo que tiene que ver con la extinción del contrato, una regulación especial del régimen de jubilaciones⁸¹¹, particularmente en relación con la posibilidad de jubilación anticipada de los trabajadores⁸¹² o en relación con la existencia de premios de jubilación⁸¹³.

Tampoco es diferente el régimen de regulación de la cuestión de las extinciones de contrato en los convenios de ámbito de empresa. En este sentido, las características generales de regulación vistas en los convenios de ámbito de Comunidad Autónoma y provincial se reproducen⁸¹⁴, por lo que no hay especialidades que destacar, salvo alguna excepción muy puntual⁸¹⁵.

⁸⁰⁸ Vid. CCA Madrid/2004, en su art. 14, que se limita a establecer que «los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en el laudo arbitral por los que se establecen las condiciones de trabajo en el sector agrario. Los trabajadores que deseen cesar en su puesto de trabajo, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de antelación».

⁸⁰⁹ Vid. CCP Albacete/2005; CCP Barcelona/1994; CCP Castellón/2005; CCP Cuenca/2005.

⁸¹⁰ Vid. art. 36 CCP Avila/2005; art. 40 CCP Burgos/2005; art. 62 CCP Cádiz, de la Vid/2004; art. 28 CCP Castellón, Pozos de riego agrícola/2005; art. 32 CCP Ciudad Real/2004.

⁸¹¹ Art. 25 CCP Málaga/2004.

⁸¹² Art. 34 CCP Huesca/2004.

⁸¹³ Art. 25 CCP León/2005.

⁸¹⁴ Vid. CCEmp Degremont Medio Ambiente, S.A./2000; CCEmp La Lactaria Española, S.A./1999.

⁸¹⁵ Este es el caso del CCEmp Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2004, cuyos arts. 20 a 22 regulan, en sede de «Despidos y ceses», la extinción por faltas muy graves, por terminación del contrato temporal o por baja voluntaria.

13. DERECHOS COLECTIVOS*

La regulación que los convenios del campo realizan en el capítulo de derechos colectivos es muy desigual. Por derechos colectivos entendemos todos aquellos vinculados al ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores y a la libertad sindical de las organizaciones firmantes, así como los derechos vinculados con el ejercicio de medidas de conflicto colectivo, en los supuestos en que así aparezca recogida esta regulación.

Suele ser frecuente que los convenios se refieran a estos derechos dentro del capítulo «Derechos sindicales», aunque la denominación también puede cambiar según convenio y pueden aparecer bajo la denominación «Derechos y garantías sindicales»⁸¹⁶, «Representación de los trabajadores»⁸¹⁷ o «Representantes del personal y comité de empresa»⁸¹⁸. La heterogeneidad en la regulación lleva a afirmar la presencia de regulaciones muy detalladas junto a la ausencia total de tratamiento del tema⁸¹⁹. Es incluso posible encontrar la regulación de los derechos colectivos dentro de un capítulo general de los convenios denominado «otras materias», «otros derechos sociales» u «otras disposiciones» donde, a modo de cajón de sastre, aparecen reguladas puntualmente materias de difícil encuadramiento en otros capítulos⁸²⁰. Así es posible detectar convenios que regulan con una cierta reiteración sobre lo ya estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, singularmente, la institución del crédito de horas para los delegados sindicales y miembros de las representaciones unitarias⁸²¹, la excedencia por cargo sindical⁸²², las competencias del comité de empresa⁸²³, las funciones de las representaciones sindicales⁸²⁴ e incluso el reconocimiento del comité

* Apartado realizado por el profesor JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ.

⁸¹⁶ *Vid.* CCP de la vid Cádiz/2005, art. 59.

⁸¹⁷ *Vid.* CCEmp La Lactaria Española SA/1999, art. 24.

⁸¹⁸ *Vid.* CCEmp La Almoraima/2004, art. 24.

⁸¹⁹ En este sentido *vid.* CCP Barcelona/1994, capítulo VI, arts. 35 y ss., o CCP Ciudad Real/2004, capítulo VI, arts. 35 y ss.

⁸²⁰ Además de los citados en la nota anterior, *vid.* CCP León/2005, art. 26.

⁸²¹ *Vid.* CCA Madrid/2004, art.53, CCA Murcia/2004, art. 30 y CCA Canarias/2005, art. 66.

⁸²² *Vid.* CCA Canarias/2005, art. 67.

⁸²³ *Vid.* CCA Canarias/2005, art. 69.

⁸²⁴ *Vid.* CCA Murcia/2004, art. 30, CCA Madrid/2004, art. 51 y CCA Canarias/2005, art. 70.

intercentros en empresas con más de un centro de trabajo⁸²⁵. Algunos convenios llegan a transcribir literalmente lo establecido en el art. 10 LOLS en relación al número de delegados sindicales de que podrán disponer las diferentes secciones sindicales en función del tamaño de la plantilla de la empresa⁸²⁶, o bien hacen lo mismo en relación al número de horas de crédito que se regula en el art. 68 ET⁸²⁷, o reproducen tal cual el contenido del art. 64 ET en relación a las competencias del comité de empresa⁸²⁸ y a sus garantías,⁸²⁹ así como al deber de sigilo profesional⁸³⁰. Frente a ellos, existe un número significativo de convenios, de todos los niveles territoriales, donde la regulación de los derechos colectivos brilla por su ausencia⁸³¹.

Encontramos también convenios con una sucinta referencia al hecho sindical, que tratan sumariamente un conjunto de derechos relacionados de forma directa con la acción sindical aunque sin orden concreto. De este modo, estos convenios tratan de una forma genérica el crédito de horas para representantes sindicales y unitarios aludiendo de manera directa a la regulación legalmente establecida para ello⁸³². Al margen de este crédito de horas, algunos convenios establecen también la regulación, por razones sindicales, de un tiempo adicional no retribuido –en realidad se trata de una excedencia, aunque muchos convenios usan otra denominación– para el ejercicio de funciones de representación de cargos autonómicos o de rango su-

⁸²⁵ Vid. CCA Canarias/2005, art. 72.

⁸²⁶ Vid. en este sentido CCA Murcia/2004, art. 30 que hace una transcripción literal del precepto citado.

⁸²⁷ Vid. CCA Canarias/2005, art. 66.

⁸²⁸ Vid. CCA Madrid/2004, art. 51, que es una extensa transcripción literal del art. 64 ET y que en su art. 50, extrañamente titulado «De los sindicatos», se limita a hacer un recordatorio –muy probablemente intencionado– de que el comité de empresa es el órgano de representación de los trabajadores en empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores.

⁸²⁹ Vid. CCA Madrid/2004, art. 53.

⁸³⁰ Vid. CCA Madrid/2004, art. 52.

⁸³¹ Pueden destacarse los casos del CCA Castilla y León/2004, CCP Castellón/2005 o del CCEmp Mediterráneo Obra Agrícola SA/2005, por citar sólo algún ejemplo en cada uno de los niveles territoriales y funcionales posibles.

⁸³² Vid. CCP Cádiz/2004, art. 40. Vid. CCP Burgos/2005, art. 35. Vid. CCEmp Verdifresh SL/2004, art. 31, que resuelve en escasas líneas la problemática de la acumulación del crédito horario. Vid. CCA Cantabria/2004, art. 33, donde únicamente se precisa que la utilización de las horas del crédito habrá de ser justificada ante el empresario por la central sindical a que pertenezca el trabajador.

perior⁸³³. Tratamiento igualmente parco reviste el del derecho de reunión en asamblea, donde la mayor parte de los convenios del sector se limitan a hacer referencias genéricas a lo regulado en el artículo 77 ET y siguientes⁸³⁴, no estableciendo limitaciones u otras prescripciones en cuanto a lugar y tiempo de celebración o preaviso y comunicación de las asambleas al empresario⁸³⁵. En este punto pueden aparecer, sin embargo, regulaciones de excepción que, por el contrario, pasan a realizar una regulación detallista de todos los aspectos relacionados con la asamblea, llegando incluso a fijar los porcentajes mínimos de trabajadores requeridos para su convocatoria⁸³⁶.

La figura del canon de negociación y de la cláusula «check off» no suele ser objeto de regulación más que en contadas ocasiones, estableciéndose en el caso de esta última que la empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de éste⁸³⁷ y una vez suministrados los pertinentes datos económicos de la central sindical⁸³⁸. En algún caso puntual se habla de la recaudación personal de la cuota por parte de delegados sindicales que trabajen en las empresas y a razón de uno por centro de trabajo⁸³⁹. En relación a la negociación colectiva, en algunos convenios aparecen recogidos permisos especiales para aquellos trabajadores vinculados con las empresas que deban participar en la negociación de convenios colectivos⁸⁴⁰. Tam-

⁸³³ Vid. CCP Avila/2005, art. 27, que regula la figura de la excedencia para el ejercicio de cargo representativo sindical provincial o de rango superior. Vid. CCA Cantabria/2004, art. 33, que añade que la concesión de esta licencia será previa petición de la central sindical a que pertenezca el trabajador, no pudiendo afectar a más del 5% de la plantilla. Vid. CCA Madrid/2004, art. 37, que en materia de garantías y prerrogativas de los representantes legales reenvía directamente al art. 68 ET. Vid. CCP Huelva/2005, art. 24.

⁸³⁴ En este sentido, *vid.* CCA Madrid/2004, art. 38, donde se reconoce el derecho de los trabajadores a realizar asambleas para tratar «temas que les afecten».

⁸³⁵ Vid. CCP Albacete/2005, art. 60.

⁸³⁶ Vid. CCP de la vid Cádiz/2005, art. 59 que parece distinguir, aunque ello no queda del todo claro y es interpretable, entre reuniones de trabajadores a solicitud de las representaciones unitarias, y asambleas de trabajadores, exigiendo para las primeras la solicitud del 25% de los trabajadores en empresas de entre 1 y 50 trabajadores y del 20% en empresas de menos de 50 trabajadores.

⁸³⁷ Vid. CCA Murcia/2004, art. 30. Vid. CCP Málaga/2005, art. 36.

⁸³⁸ Vid. CCP Avila/2005, art. 26.

⁸³⁹ Así sucede en la regulación del CCP Las Palmas/2005, art. 39.

⁸⁴⁰ Vid. CCP Avila/2005, art. 29. Vid. CCP Málaga/2005, art. 35.

bién existen referencias, aunque muy escasas, a la distribución y uso de los tabloneros de anuncios sindicales⁸⁴¹.

Es posible hallar algunas especialidades en materia de periodo de disfrute y distribución del crédito de horas. En relación al crédito horario, algunos convenios precisan limitaciones temporales —un mínimo de 6 meses, por ejemplo, con un preaviso de 3 meses— a la cesión del crédito por parte de delegados sindicales que no vayan a hacer uso del mismo⁸⁴². También pueden encontrarse limitaciones al disfrute de las horas de crédito por razón de las especiales características de las labores agrícolas, como es el caso de las derivadas de la labor de extinción de incendios forestales que recomienda hacer uso del crédito con criterios de racionalidad teniendo en cuenta la época del año donde con mayor frecuencia se pueden dar estos siniestros⁸⁴³. La preocupación por el mecanismo de justificación de estas horas es constante en la mayor parte de los convenios, que hacen una regulación detallada del mismo, designándose al secretario general de la central sindical correspondiente al trabajador como depositario de la facultad para la certificación y justificación de las horas utilizadas⁸⁴⁴.

Respecto de los derechos electorales de los trabajadores no existen, por regla general, prescripciones particulares que difieran de la regulación legal en el Estatuto de los Trabajadores, aunque algunos convenios, muy puntualmente, hacen uso de la excepción a la antigüedad electoral de 6 meses de los trabajadores sometidos a condiciones de movilidad, para fijar ésta en el mínimo legal de 3 meses del artículo 69.2 ET⁸⁴⁵. También es posible encontrar algunas referencias, aunque no es muy frecuente, a los mecanismos de sustitución de los miembros del comité de empresa que causan baja en el sindicato para el que fueron elegidos en aquél⁸⁴⁶.

⁸⁴¹ Son muy raros los convenios que tratan este asunto, resuelto, por otro lado, en la LOLS. *Vid.* CCP Las Palmas/2005, art. 33.

⁸⁴² *Vid.* CCA Murcia/2004, art. 30.

⁸⁴³ *Vid.* en este sentido CCA Madrid/2004, art. 53.

⁸⁴⁴ *Vid.* CCA Madrid/2004, art. 53.

⁸⁴⁵ *Vid.* CCA Murcia/2004, art. 30. *Vid.* CCP Guadalajara/2005, art. 56 bis.

⁸⁴⁶ Así el CCA Madrid/2004, art. 53, que establece que cuando las elecciones se realicen por el mecanismo de lista cerrada las centrales sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del comité que haya causado baja en la central sindical por la que fue elegido y designar, en su caso, al trabajador que le haya de sustituir. Es la aplicación en el medio sindical de la «ley antitransfugas» que rige en el ámbito de la política local.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales es posible encontrar alusiones concretas a la actuación y responsabilidades de los delegados sindicales en esta materia. Así, se reconoce, en aquellos escasos convenios que tratan la cuestión, la posibilidad de que los sindicatos –firmantes de los convenios- tengan garantía de acceso al centro de trabajo a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, pudiendo entrevistarse con los delegados de prevención y proponiendo al empresario, sin alteración del desarrollo normal del proceso productivo, las medidas que se estimen oportunas en cada caso.⁸⁴⁷ Este derecho de acceso a los centros de trabajo también se regula con carácter general en otros convenios⁸⁴⁸. En ocasiones es incluso posible encontrar convenios que regulan la figura del delegado de prevención dentro del capítulo de los derechos sindicales, atribuyéndoles un número determinado de horas libres a acumular a las que puedan disfrutar como delegados de personal⁸⁴⁹.

En términos generales puede hablarse de dispersión reguladora y heterogeneidad en el tratamiento de los derechos colectivos de los trabajadores en los convenios del campo, no siendo posible establecer patrones de comportamiento negocial comunes dentro de los distintos niveles territoriales de negociación y existiendo una fuerte tendencia a la realización de regulaciones mínimas, cuando no inexistentes, o regulaciones que reproducen, sin más, los preceptos legales del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en materia de garantías y derechos de los representantes de los trabajadores. Las aportaciones en este terreno son, pues, prácticamente inexistentes.

14. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS*

Los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos van abriéndose paso cada vez de forma más firme y comprometida en la negociación colectiva, probablemente como consecuencia de los nuevos espacios abiertos y el impulso que para ellos supuso la re-

* Apartado realizado por la profesora PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO.

⁸⁴⁷ Vid. CCA Canarias/2005, art. 56.

⁸⁴⁸ Vid. CCA Cantabria/2004, art. 33, que añade el derecho de los representantes legales a participar en los procesos de selección del personal.

⁸⁴⁹ Vid. CCP Albacete/2005, art. 61. Vid. CCP Cuenca/2005, art. 30. Vid. CCP Guadalajara/2005, art. 57.

forma de 1994⁸⁵⁰. A esta realidad no son ajenos los convenios colectivos del sector analizado. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, todos los acuerdos estudiados, salvo cuatro⁸⁵¹, recogen el compromiso de las partes signatarias bien de adherirse en su totalidad y sin condicionamiento a los respectivos Acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de la correspondiente Comunidad Autónoma⁸⁵² –o, en su caso, al ASEC nacional, ya en su tercera versión⁸⁵³–, bien de solventar las discrepancias surgidas en relación a la interpretación y aplicación del convenio a través de los procedimientos previstos en los mencionados Acuerdos Interprofesionales⁸⁵⁴. A nivel provincial el balance no es tan contundente, pues sólo aproximadamente la mitad de los convenios incorporan cláusulas de adhesión a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos existentes; de forma mayoritaria al firmado a nivel de Comuni-

⁸⁵⁰ Véase, art. 76 ET y, especialmente, el 91 ET, cuyo párrafo 2º señala que «...en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos».

⁸⁵¹ Son, por otra parte, convenios que no se aplican al sector agropecuario en general sino que pertenecen al grupo que hemos denominado de carácter funcional particular, como son los siguientes: CCA para Empresas cinégéticas Asturias/2002; CCA sobre Materias concretas de los trabajadores del sector agrario Cataluña/2005; CCA para Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004 y CCA para la Recolección de cítricos Valencia/2004.

⁸⁵² Art. 37 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; DA 4ª CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004 (ASECMUR); art. 54 CCA Extremadura/2004 (ASEC-EX); art. 60 CCA Cataluña/2004; art. 38 CCA Murcia/2005; art. 21 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003; DA 2ª CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; Anexo CCA Madrid/2004; art. 27 CCA Cantabria/2004 (ORECLA); DA CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 41 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; DA 2ª CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 35 CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004.

⁸⁵³ DF CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2004.

⁸⁵⁴ Anexo 1º CCA Navarra/2003; art. 32 CCA La Rioja/2004; art. 14 CCA Islas Baleares/2003; art. 81 y DA 2ª CCA Canarias/2005, que recoge una declaración genérica de las partes firmantes de «estar a lo que acuerden las Centrales Sindicales más representativas a nivel Regional y las Confederaciones Provinciales de Empresarios de Canarias» en materia de procedimientos de resolución de conflictos colectivos. En igual sentido, DA 2ª CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

dad Autónoma⁸⁵⁵, y, en algunos casos, al nacional⁸⁵⁶. En relación a los convenios de empresa analizados, también alguno de ellos –aunque sea sólo uno– remite a los procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos una vez agotada la vía de la Comisión Paritaria⁸⁵⁷.

En lo que concierne al contenido específico de las cláusulas sobre solución extrajudicial de conflictos lo cierto es que, al margen de lo que comentamos en el apartado relativo a la Comisión Paritaria, su alcance es bastante parco. Por lo general se limitan a declarar su adhesión al respectivo Acuerdo Interprofesional sin mayores precisiones ni indicaciones, convirtiendo al mencionado Acuerdo en la fuente principal de determinación de la extensión y juego de los mecanismos extrajudiciales. Sólo en contadísimas ocasiones se precisa el tipo de conflictos, ya jurídico o de interpretación o económico⁸⁵⁸, ya colectivo⁸⁵⁹ o individual⁸⁶⁰ –en la medida en que este tipo de conflictos va siendo objeto de solución por medios extrajudiciales⁸⁶¹–, a solventar vía

⁸⁵⁵ Art. 10 CCA Palencia/2005; DA 1ª CCP Cuenca/2005; art. 5 CCP Huesca/2004; art. 61 CCP Toledo/2004; art. 45 CCP Zaragoza/2004; art. 5 CCP de la Vid Cádiz/2004; art. 34 CCP para Empaquetado de plátanos La Palma/2004; art. 40 CCP Barcelona/1995; art. 66 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; DA 6ª CCP para Viticultura Cádiz/2004; Art. 63 CCP Almería/2004.

⁸⁵⁶ Art. 6 CCP Guadalajara/2005; DA 3ª CCP Albacete/2005.

⁸⁵⁷ Cfr. art. 21.4 CCE Degremont Medio Ambiente, S.A./2001.

⁸⁵⁸ «Para la solución de los conflictos colectivos, de interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, y para cualquier otra discrepancia que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación», las partes firmantes del CCA Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004 acuerdan someterse al sistema de solución extrajudicial de conflictos regulado en el Acuerdo Interprofesional de la Comunidad de Madrid (DA del citado convenio). También a los supuestos de interpretación de convenios alude el art. 5 CCP de la Vid Cádiz/2004. Por su parte, el art. 63 CCP Almería/2004 menciona los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo «o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio».

⁸⁵⁹ Art. 81 CCA Canarias/2005; DA CCA Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 66 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; DA 2ª CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004.

⁸⁶⁰ El Anexo 1º CCA Navarra/2003 establece la obligación de las partes de someter «las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto a nivel colectivo, como individual», a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

⁸⁶¹ Lo que está aconteciendo a nivel autonómico, pues el art 4.3 del ASEC-III continúa excluyendo del ámbito del acuerdo la solución de conflictos individuales.

extrajudicial⁸⁶²; siendo frecuente a este respecto las cláusulas de remisión indirecta a los procedimientos regulados en los Acuerdos Interprofesionales a través de la fórmula de envío de todas las «discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria»⁸⁶³. Más escasas aún, si cabe, son las referencias a la clase de procedimiento extrajudicial a utilizar –conciliación, mediación o arbitraje–, que sólo aparecen en algunos convenios⁸⁶⁴, en los que se opta, como es lógico, por las vías conciliadoras y mediadoras⁸⁶⁵, aludiendo al arbitraje sólo en dos o tres ocasiones al establecer el compromiso de las partes de impulsar y favorecer el sometimiento voluntario a este tipo de procedimientos⁸⁶⁶, o el de sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje determinados por el correspondiente Servicio de mediación y arbitraje autonómico o nacional⁸⁶⁷. Como excepción a cuanto venimos comentando hay que citar el CCA para Taladores de montes y trabajos forestales, cuyo art. 21, bajo el título de «*Procedimiento de conciliación*», recoge el compromiso de los firmantes de someterse «a los procedimientos de conciliación y mediación del Orga-

⁸⁶² Referencias al ámbito de los conflictos sujetos a instrumentos de solución extrajudicial, salvo error u omisión, sólo las encontramos en la DA 6ª CCP para Viticultura Cádiz/2004 («tanto de empresa como sectorial») y, de forma indirecta, en el art. 81 CCA Canarias/2005, que prevé el sometimiento a la Comisión Paritaria del convenio –y, en caso de que ésta no lo resolviera, al Tribunal Laboral Canario–, de todos los conflictos colectivos «afecten a un centro de trabajo, a una empresa o al propio sector».

⁸⁶³ Art. 14 CCA Islas Baleares/2003, que, a continuación, añade que «la solución de conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo interprofesional sobre creación del TAMIB...». En similar línea, el art. 27 CCA Canarias/2004, remite a la mediación del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) –con carácter previo a la vía judicial de cualquier conflicto tanto individual como colectivo–, de las discrepancias que sobrepasen el ámbito de la Comisión Paritaria «y aquellas otras que conlleven la convocatoria de una huelga». A nivel provincial, art. 10 CCA Palencia/2005; art. 39 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004.

⁸⁶⁴ Anexo 1º CCA Navarra/2003; art. 21 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2004; art. 32 CCA La Rioja/2004.

⁸⁶⁵ Anexo 1º CCA Navarra/2003; art. 32 CCA La Rioja/2004; art. 21 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2004; art. 66 CCP para Empaqueado de plátanos Las Palmas/2005; DA 6ª CCP para Viticultura Cádiz/2004.

⁸⁶⁶ Anexo 1º CCA Navarra/2003.

⁸⁶⁷ DA CCP Cuenca/2005; art. 61 CCP Toledo/2004;

nismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria y específicamente en los siguientes tipos de conflictos laborales: a) los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. b) Los conflictos originados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo. c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores».

15. COMISIÓN PARITARIA*

15.1. Denominación y definición

Entre las menciones que forman parte del denominado contenido mínimo del convenio colectivo, el art. 85.3.e) ET recoge la de la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión». En cumplimiento de este mandato, dirigido fundamentalmente a predeterminar la configuración básica de la unidad negociadora y las condiciones de gestión del convenio –y que, por otra parte, no supone ni atentado ni intento de intromisión alguna en el derecho de los firmantes de dar al convenio el contenido que estimen más conveniente–, los convenios estudiados crean, bajo denominación diversa, aunque habitualmente presidida por el rótulo de «Comisión Paritaria», los diversos órganos a los van a encomendar las labores de administración y aplicación de lo negociado. Así, junto al apelativo más

* Apartado realizado por la profesora PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO.

común, por ser el previsto en la norma legal, de «*Comisión Paritaria*», también figuran denominaciones como las de «*Comisión Mixta*»⁸⁶⁸, «*Comisión de Seguimiento*»⁸⁶⁹, «*Comisión Mixta de Interpretación*»⁸⁷⁰, «*Comisión de Interpretación y Vigilancia*»⁸⁷¹, «*Comisión Mixta Interpretadora*»⁸⁷², «*Comisión de Interpretación y Seguimiento*»⁸⁷³, «*Comisión Mixta de Arbitraje*»⁸⁷⁴, «*Comisión Paritaria de Vigilancia*»⁸⁷⁵ «*Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento*»⁸⁷⁶, diferencias de designación que no implican por sí mismas variaciones sustantivas en el régimen jurídico de la Comisión que se constituyen.

En ocasiones, el nombre de la Comisión va acompañado de una breve indicación conceptual de la naturaleza y funciones asignadas a la misma. Son frecuentes definiciones del tipo «*órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio*»⁸⁷⁷, «*órgano de interpretación, arbitraje y cumplimiento*» de lo convenido⁸⁷⁸, u «*órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia*» del cumplimiento del convenio⁸⁷⁹, entre otras similares.

⁸⁶⁸ DA 4ª CCA Madrid/2004; art. 21 CCE Degremont Medio Ambiente, S.A./2001.

⁸⁶⁹ Art. 5 CCA de los Trabajadores temporeros Cataluña/2005.

⁸⁷⁰ Art. 27 CCA Cantabria/2004; art. 6 CCP Huesca/2004; art. 5 CCP Guadalajara/2005; art. 6 CCP Albacete/2005; art. 19 CCP Segovia/2004; art. 35 CCP Ciudad Real/2004.

⁸⁷¹ Art. 9 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001.

⁸⁷² Art. 6 CCP Cádiz/2004.

⁸⁷³ Art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005.

⁸⁷⁴ Art. 27 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998.

⁸⁷⁵ Art. 12 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004; art. 14 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004.

⁸⁷⁶ Art. 8 CCP Sevilla/2004; art. 7 CCP Ávila/2005; DF1ª CCE José Manuel de la Cámara/2002.

⁸⁷⁷ Art. 35 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 27 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004.

⁸⁷⁸ Art 6 CCA Canarias/2005.

⁸⁷⁹ Art. 12 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004.

15.2. Composición

En consonancia con su carácter paritario, la Comisión de aplicación y seguimiento del convenio suele estar formada por un número idéntico de representantes de cada una de las partes negociadoras, empresarios y trabajadores. Y así acontece en la mayoría de los convenios del sector agropecuario, si bien hay que llamar la atención sobre el dato de que en tres supuestos se constituye la Comisión Paritaria con un mayor número de miembros por la parte social que por la de su homóloga empresarial⁸⁸⁰. Probablemente la razón reside en el hecho de que la Comisión Paritaria, refleja en gran medida de la Comisión Negociadora, ha seguido miméticamente, como en muchas otras cuestiones que más adelante veremos –número de miembros, plazo constitución desde la firma del convenio, mayorías exigidas para la adopción de acuerdos, nombramiento de presidente y/o secretario, asistencia de asesores...–, las previsiones legales establecidas para esta última; previsiones que no imponen un número paritario de componentes para cada una de las partes, pues a efectos de alcanzar un acuerdo (art. 89.3 ET) se exige el voto favorable e independiente de cada una de las representaciones.

En relación a la composición concreta por la que se opta, lo usual es dejar a cada una de las partes que designen, entre quienes formaron parte de la respectiva Comisión Negociadora -a veces denominada «*deliberadora*»⁸⁸¹–, tal como indica el art. 85 ET, aquellos sujetos que, en número inferior⁸⁸², formarán la Comisión Paritaria; si bien también hay ocasiones en que la propia Comisión Negociadora en su conjunto se convierte en Comisión de adminis-

⁸⁸⁰ Art. 24 CCP Valladolid/2004 (tres representantes de la parte social y dos de la empresarial); art. 30 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005 (cinco representantes de los trabajadores y dos de los empresarios); art. 5 CCP XXII convenio colectivo de la Vid Cádiz/2004 (7 representantes de los sindicatos firmantes y 3 de la federación de empresarios).

⁸⁸¹ Véase, por ejemplo, DF 1ª CCE José Manuel de la Cámara/2002.

⁸⁸² En ocasiones, se precisa que por la parte social los miembros de la Comisión Paritaria se designarán de manera proporcional a como estaba constituida la Comisión Negociadora, «*garantizando como mínimo un representante por cada uno de los sindicatos firmantes*» (art. 6 CCA Canarias/2005; art. 12 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003).

tración y gestión⁸⁸³. El número de componentes de la Comisión Paritaria más habitual es el de 8⁸⁸⁴, (cuatro por cada parte), al que siguen guarismos como 12⁸⁸⁵, 10⁸⁸⁶, 6⁸⁸⁷ y 4⁸⁸⁸. También es usual la previsión de que asistan o formen parte de la Comisión, asesores o

⁸⁸³ Art. 6 CCA Navarra/2003; art. 6 CCP Salamanca/2003; art. 43 CCP Burgos/2005.

⁸⁸⁴ Art. 20 CCA para Empresas cinegéticas Asturias/2002; art. 27 CCA Cantabria/2004; art. 37 CCA Murcia/2005; art. 6 CCA Extremadura/2004; art. 35 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; DA 4ª CCA Madrid/2004; art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 61 CCP Toledo/2004; art. 9 CCP Almería/2004; art. 6 CCP Cádiz/2004; art. 5 CCP Guadalajara/2005; art. 32 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma/2004; art. 39 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 49 CCP para Viticultura Cádiz/2004; art. 9 CCP Valencia/2001; art. 19 CCP Segovia/2004; art. 49 CCP Alicante/2002; art. 5 CCP para Producción de plantas vivas y su venta Jaén/2004; art. 7 CCP Ávila/2005; art. 35 CCP Ciudad Real/2004; art. 29 CCP Huelva/2005; DF1ª CCE José Manuel de la Cámara/2002; art. 8 CCE Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S.A./2003.

⁸⁸⁵ Art 6 CCA Canarias/2005; art. 8 CCA Cataluña/2004; art. 9 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001; art. 6 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 5 CCP Málaga/2005; art. 8 CCP Sevilla/2004.

⁸⁸⁶ Art. 16 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004 y art. 14 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004 que recogen el nombramiento de 10 miembros titulares y 10 suplentes; art. 5 CCA La Rioja/2004; art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003.

⁸⁸⁷ Art. 18 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003; art. 10 CCP Palencia/2005; art. 24 CCP Cuenca/2005; art. 24 CCP Cuenca/2005; art. 5 CCP Zaragoza/2004; art. 8 CCP Barcelona 1994/1995; art. 34 CCP Jaén/2002; art. 67 CCP del Sector de las cooperativas del campo Tarragona/2005; art. 20 CCP para la Actividad de recolección del espárrago Jaén/2004; art. 27 CCP Castellón/2005; art. 6 CCP Cáceres/1999; art. 23 CCP de Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002; art. 12 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 7 CCP Badajoz/2000; art. 5 CCE Pescados P.C.S., S.L./2005; art. 6 CCE Comunidad de regantes «Las Marismas del Guadalquivir»/2002; DT 4ª CCE La Almoraima/2004; art. 30 CCE La Lactaria Española, S.A. (Delegaciones Comerciales)/1999; art. 1.6 CCE Ibersilva/2004.

⁸⁸⁸ Art. 27 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 5 CCP Teruel/1998; art. 8 CCP para la Producción y recogida de espárragos Cáceres/1993; art. 21 CCE Degremont Medio Ambiente, S.A./2001; art. 5 CCE Verdifresch, S.L./2004; art. 6 CCE Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2005; art. 26 CCE Monsanto España, S.A., División Semillas/1999; art. 6 CCE Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003; art. 7 CCE Arlesa Semillas, S.A./2003.

técnicos, con voz pero sin voto⁸⁸⁹; y en ciertas ocasiones las exigencias formales se incrementan con la obligación de nombrar presidente y/o secretario⁸⁹⁰ de la Comisión, cargos que generalmente se ocupan de acuerdo con el criterio de la rotación⁸⁹¹.

Junto con la Comisión Paritaria, también es frecuente la creación de otras Comisiones específicas o subcomisiones, bien dentro de la propia estructura y dependencia de la Comisión Paritaria⁸⁹², bien designada por ésta. Tales Comisiones suelen tener como función el estudio de unas determinadas materias de especial trascendencia o el análisis y decisión acerca de ciertas cuestiones relativas

⁸⁸⁹ Art 6 CCA Canarias/2005; art. 16 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004; art. 6 CCA Navarra/2003; art. 8 CCA Cataluña/2004; art. 37 CCA Murcia/2005; art. 35 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 14 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004; art. 27 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 5 CCP Zaragoza/2004; art. 30 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005; art. 32 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma/2004; art. 39 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 6 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 49 CCP para Viticultura Cádiz/2004; art. 49 CCP Alicante/2002; art. 29 CCP Huelva/2005; art. 12 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003; DT 4^a CCE La Almoraima/2004; art. 8 CCE Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S.A./2003; art. 1.6 CCE Ibersilva/2004.

⁸⁹⁰ Art. 17 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004; art. 8 CCA Cataluña/2004; art. 8 CCP Barcelona 1994/1995; art. 34 CCP Jaén/2002; art. 49 CCP Alicante/2002; art. 23 CCP de Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas Tenerife/2002; art. 29 CCP Huelva/2005; art. 6 CCE Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2005; art. 1.6 CCE Ibersilva/2004.

⁸⁹¹ Art. 27 CCA Cantabria/2004; art. 24 CCP Cuenca/2005; art. 5 CCP Guadalajara/2005; art. 39 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; art. 20 CCP para la Actividad de recolección del espárrago Jaén/2004; art. 27 CCP Castellón/2005; art. 35 CCP Ciudad Real/2004; art. 1.6 CCE Ibersilva/2004.

⁸⁹² En ocasiones se trata de la descentralización geográfica de la propia Comisión Paritaria como ocurre en el CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004, cuyos art. 20 y 21 prevén la creación de comisiones paritarias comarcales y locales, «con estricta dependencia de la Comisión Paritaria», en las localidades donde existan almacenes de naranjas y se recabe su necesidad para el mejor cumplimiento de los fines del convenio. De forma similar, el art. 14 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004 señala que se crearán Comisiones Paritarias a nivel de comunidad, provincia, comarca y localidad.

a la organización de la producción y la configuración del trabajo debido⁸⁹³.

15.3. Procedimiento

Pese a que los aspectos procedimentales parecerían contenido lógico y típico en la regulación convencional de la Comisión Paritaria, sin embargo su tratamiento por la negociación de este sector es bastante desigual, siendo escasos los convenios que contienen una ordenación acabada y completa sobre el particular⁸⁹⁴. Las cuestiones más ampliamente contempladas son las concernientes al quórum de asistencia y a los requisitos exigidos para la válida adopción de acuerdos⁸⁹⁵

⁸⁹³ Así, el CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004 crea una Comisión de rendimientos mínimos, de libre designación de la Comisión Paritaria, entre cuyos cometidos figura el establecimiento de los niveles de rendimiento normales en las tareas básicas de los almacenes de manipulado y envasado. El art. 8 CCA Cataluña/2004 prevé la creación por la Comisión Paritaria de tres subcomisiones: formación; salud y campañas y contrataciones. El CCA Islas Baleares/2003 (art. 53) contempla la constitución de una Comisión Paritaria de Salud Laboral. El art. 48 CCP para Viticultura Cádiz/2004 establece la creación de una Comisión Mixta de Salud Laboral, al objeto de potenciar el conocimiento y aplicación de las medidas preventivas y lograr el máximo cumplimiento de la legislación vigente en materia de salud laboral. Con mayor relevancia, el CCP Albacete/2005, recoge la creación, junto a la Comisión Mixta de Interpretación, de una denominada Comisión de Arbitraje, «*con el fin de resolver con carácter vinculante las cuestiones contenciosas en la aplicación e interpretación de la normativa laboral aplicable al sector*» (art. 7). El art. 25 CCE Las Marismas de Lebrija, S.C.A./2005, contempla la creación de una Comisión de Revisión de categorías, de carácter paritario, encargada de revisar todas las solicitudes de subidas de categorías. Y el CCE La Almoraima/2004 (art. 23 y DT 4ª) distingue entre la que denomina Comisión Paritaria, formada por representantes de la Empresa, el Comité y las Secciones Sindicales y destinada a vigilar el cumplimiento del convenio, y la Comisión Paritaria de Interpretación, compuesta por tres miembros de la dirección de la empresa y otros tres designados por la representación de los trabajadores y cuya función es resolver las discrepancias que se produzcan respecto a la interpretación del convenio.

⁸⁹⁴ Véanse, por ejemplo, arts. 6 y 7 CCA Canarias/2005, art. 9 CCA Islas Baleares/2003 y art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003.

⁸⁹⁵ Acuerdos que, si son adoptados según el procedimiento y mayorías previstos, tienen carácter vinculante (art. 18 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003) y la misma eficacia obligatoria que el propio convenio (art. 6 CCA Navarra/2003; art. 9 CCA Islas Baleares/2003; art. 6 CCA Extremadura/2004; art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 9 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001; art. 6 CCP Cáceres/1999; art. 12 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 7 CCP Badajoz/2000).

—casi siempre unanimidad⁸⁹⁶ o mayoría cualificada⁸⁹⁷—; materias a las que siguen temas como el plazo para la constitución de la Comisión⁸⁹⁸, número de reuniones⁸⁹⁹ y naturaleza de las mis-

⁸⁹⁶ Art. 9 CCA Islas Baleares/2003; art. 6 CCA Extremadura/2004; art. 9 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001; art. 9 CCP Almería/2004; art. 6 CCP Cáceres/1999; art. 7 CCP Badajoz/2000; art. 1.6 CCE Ibersilva/2004; «y, en su defecto, por mayoría simple» (art. 8 CCA Cataluña/2004; art. 8 CCP Barcelona 1994/1995).

⁸⁹⁷ 60% de cada una de las dos representaciones (art. 6 CCA Navarra/2003; art. 27 CCA Cantabria/2004); 2/3 de los miembros de la Comisión (art. 10 CCP Palencia/2005); voto favorable de cuatro vocales como mínimo de una Comisión de 6 miembros (art. 24 CCP Cuenca/2005); mayoría absoluta de sus componentes (art. 49 CCP Alicante/2002); cinco vocales como mínimo de una Comisión de 8 miembros (art. 35 CCP Ciudad Real/2004). También es habitual la remisión al régimen de mayorías establecido en el art. 89.3 ET (art. 6 CCA Canarias/2005; art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003) o la fijación de la regla de la mayoría simple de asistentes siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación (art. 37 CCA Murcia/2005; art. 35 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; art. 27 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 5 CCP Zaragoza/2004). Como excepción, recogen la regla de la mayoría simple el art. 5 CCP XXII convenio colectivo de la Vid Cádiz/2004, el art. 39 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004, el art. 49 CCP para Viticultura Cádiz/2004, DT 4ª CCE La Almoraima/2004 y art. 8 CCE Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S.A./2003.

⁸⁹⁸ 30 días siguientes a la firma o publicación del convenio (art. 6 CCA Canarias/2005; art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 6 CCP Cáceres/1999; art. 7 CCP Badajoz/2000; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003); 15 días a partir de la firma del convenio (art. 26 CCE Monsanto España, S.A., División Semillas/1999).

⁸⁹⁹ La Comisión deberá reunirse tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello y lo solicite la representación empresarial o social (art. 6 CCA Canarias/2005; art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 8 CCP León/2005; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003, entre otros); al menos dos veces al año (art. 9 CCA Islas Baleares/2003); en todo caso al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral (art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004); tres reuniones ordinarias y las extraordinarias en el plazo máximo de 7 días a petición de cualquiera de las dos partes (art. 9 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001); al menos, dos veces al año (art. 9 CCP Almería/2004); de forma obligatoria cada tres meses y de forma extraordinaria cuando se solicite por una de las partes

mas⁹⁰⁰, legitimados y forma de proceder a la convocatoria o planteamiento de cualquier cuestión de su competencia ante la Comisión⁹⁰¹, plazo para celebrar la reunión tras la convocatoria⁹⁰² o resolver la cuestión planteada.⁹⁰³

Una de las materias sobre las que el convenio debe pronunciarse según el art. 85.2 e) ET es la relativa a los procedimientos para sol-

(art. 32 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma/2004); con carácter ordinario al menos una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuantas veces sea necesario (art. 34 CCP Jaén/2002); cuantas veces sea necesario (art. 19 CCP Segovia/2004; art. 6 CCP Salamanca/2003; art. 5 CCP Málaga/2005); con una frecuencia mínima trimestral (art. 49 CCP Alicante/2002); cada tres meses y cuantas veces sea necesario a petición de alguna de las partes (art. 8 CCP Sevilla/2004).

⁹⁰⁰ Cuando se hace la distinción las reuniones se califican como ordinarias y extraordinarias, teniendo imperativamente la consideración de extraordinarias por ejemplo, las relativas a conflictos colectivos o huelga (art. 7 CCA Canarias/2005; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003). También distinguen entre convocatorias ordinarias y extraordinarias el art. 8 CCA Cataluña/2004, el art. 9 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001, el art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004 y el art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004.

⁹⁰¹ Normalmente la Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes –a veces, con exigencia de un determinado porcentaje de convocantes–, sin más formalidades que la comunicación correspondiente con una determinada antelación y la obligación de hacer constar en ella un concreto contenido (asunto, razones y fundamento, propuesta que se formule). La Comisión podrá recabar cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor información del asunto. De las reuniones se levanta Acta, redactada de forma mancomunada y que tiene carácter vinculante cuando se aprueba por la Comisión (art. 7 CCA Canarias/2005; art. 9 CCA Islas Baleares/2003; art. 7 CCA Extremadura/2004; art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004 y el art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 9 CCP Almería/2004; art. 7 CCP Cáceres/1999; art. 12 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 7 CCP Badajoz/2000; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003). Con cierta originalidad, el art. 17 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004 establece que *«en la primera reunión de la Comisión Paritaria se designará una persona ante la cual se efectuará la convocatoria de la misma, a quien, el que desee convocar una reunión de la Comisión Paritaria, enviará por escrito una explicación suficiente del conflicto existente, determinación de las partes implicadas y concreción de la pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria»*.

⁹⁰² En ningún caso excederá de 15 días a partir de la convocatoria. Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido se entenderá agotada la intervención de la Comisión, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas (art. 6 CCA Navarra/2003); 7 días a partir de la convocatoria (art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004); dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria (art. 14 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004); plazo máximo de tres días hábiles (art. 7 CCP Ávila/2005); plazo de preaviso mínimo en la convoca-

ventar las discrepancias en el seno de la Comisión, dándose la circunstancia de que en el sector examinado apenas se alude a ella. Cuando la cuestión se aborda se opta por remitir la solución del desacuerdo a la autoridad laboral o judicial⁹⁰⁴ o, simplemente se llama a la legislación vigente⁹⁰⁵. La razón probablemente se encuentra en la generalizada previsión de acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos para la resolución de todos aquellos desacuerdos que no se solventan en el seno del órgano paritario, o que sobrepasen su ámbito de actuación⁹⁰⁶. Solución extrajudicial que ofrece similares efectos a los que pudieran lograrse a través de la Comisión Paritaria, al menos en lo que a la evitación de la vía jurisdiccional respecta.

15.4. Funciones

El art. 85.2 e) ET indica que la Comisión Paritaria deberá «*entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas*», por lo que las previsiones que al respecto se recojan en el convenio resultan fundamental. En consonancia con la naturaleza que se le atribuye, las funciones más características asignadas a la Comisión Paritaria son las de interpretación auténtica del convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado⁹⁰⁷, a las que se unen las derivadas de su consideración como órgano de conciliación, mediación y –siempre con

toria de 5 días (art. 6 CCE Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2005); 15 días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes (art. 26 CCE Monsanto España, S.A., División Semillas/1999); antelación mínima de 7 días (DT 4ª CCE La Almoraima/2004); 7 días desde la puesta en conocimiento a la otra parte (art. 1.6 CCE Ibersilva/2004).

⁹⁰³ No superior a 20 días hábiles, transcurrido el cual sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente (art. 9 CCA Islas Baleares/2003; art. 7 CCA Extremadura/2004); plazo máximo de 30 días en las convocatorias ordinarias y 20 días en las extraordinarias (art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004); en el plazo de 10 días desde la fecha de notificación (art. 8 CCP Sevilla/2004); en el plazo de 15 días en las convocatorias ordinarias y 5 días en las extraordinarias (art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003).

⁹⁰⁴ Art. 34 CCP Jaén/2002; art. 6 CCE Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir/2003; art. 7 CCE Arlesia Semillas, S.A./2003.

⁹⁰⁵ Art. 24 CCP Cuenca/2005; art. 35 CCP Ciudad Real/2004.

⁹⁰⁶ Art. 27 CCA Cantabria/2004; art. 10 CCP Palencia/2005; art. 39 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004; Art 7 CCA Canarias/2005.

⁹⁰⁷ En el CCA para Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra/2004 se especifica que cuando el problema suscitado afecte solamente a las relaciones de una empresa con sus trabajadores «*se intentará solucionar en el seno de ella sin recurrir a la Comisión Paritaria*» (art. 33).

aceptación previa a su sometimiento y elección de común acuerdo del árbitro—, arbitraje en los problemas, cuestiones o conflictos que les sean sometidos por las partes⁹⁰⁸. Junto a estas funciones más típicas y frecuentes también se recogen otras como la de conocimiento de reclamaciones en materia de clasificación profesional o ascenso⁹⁰⁹; estudio de cuestiones diversas como la evolución de las relaciones entre las partes⁹¹⁰, las medidas necesarias para disminuir los riesgos en el trabajo⁹¹¹, el seguimiento del absentismo laboral⁹¹² o el análisis de necesidades de formación⁹¹³; velar porque las empresas y los trabajadores se encuentren afiliados y coticen a la Seguridad Social⁹¹⁴ o porque se respeten las normas de Seguridad y Salud⁹¹⁵; ser consultada en todas las cuestiones relativas a los trabajadores migrantes que colaboran en las tareas de recolección⁹¹⁶; establecer el cuadro de categoría profesionales y el de faltas y sanciones⁹¹⁷; determinar la existencia de paro en las localidades a efectos de aplicar o no el trabajo a destajo⁹¹⁸; participar en la elaboración y seguimiento del Plan de Formación, de las actividades tendentes a la Prevención

⁹⁰⁸ Art. 6 CCA Navarra/2003; art. 37 CCA Murcia/2005; art. 9 CCA Islas Baleares/2003; art. 7 CCA Extremadura/2004; art. 35 CCA para Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores Murcia/2004; art. 27 CCA de Recolectores de cítricos Murcia/1998; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004; art. 32 CCP Córdoba/2003; art. 7 CCP Cáceres/1999; art. 12 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 7 CCP Badajoz/2000 art. 7 CCP Badajoz/2000.

⁹⁰⁹ Art. 13 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004

⁹¹⁰ Art. 14 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004; art. 11 CCP Palencia/2005.

⁹¹¹ Art. 18 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003; art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004.

⁹¹² Art. 8 CCA Cataluña/2004.

⁹¹³ Art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004.

⁹¹⁴ Art. 13 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004.

⁹¹⁵ Art. 18 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003.

⁹¹⁶ Art. 8 CCA Cataluña/2004; art. 8 CCP Barcelona 1994/1995.

⁹¹⁷ Art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004.

⁹¹⁸ Art. 14 CCA para Recolección de cítricos Valencia/2004.

de Riesgos Laborales y de las listas de trabajadores eventuales⁹¹⁹; adecuar los niveles salariales a las nuevas categorías profesionales que puedan surgir⁹²⁰; vigilar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo y controlar los procesos de enfermedad y los efectos económicos previstos en el convenio derivados de los mismos⁹²¹; solicitar de las cuatro Cooperativas de mayor volumen de venta de la isla de Gran Canaria, la liquidación efectuada a sus cooperados, al objeto de fijar el precio del tomate apto para la exportación⁹²²; vigilar para evitar de cualquiera de la partes cualquier situación de discriminación y proveer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres⁹²³; o ser interlocutor ante la Administración Pública para cualquier asunto relacionado con el campo⁹²⁴.

Capítulo aparte merece la previsión, contenida en la casi totalidad de los convenios del sector, de —en consonancia con lo establecido en el art. 91.1 ET—, someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten, especialmente en supuestos de conflictos colectivos, con carácter previo a cualquier acción administrativa, judicial o, en su caso, extrajudicial⁹²⁵. Salvada

⁹¹⁹ Art. 9 CCA para Servicios contra incendios forestales Castilla-La Mancha/2001.

⁹²⁰ Art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004.

⁹²¹ Art. 32 CCP para Empaquetado de plátanos Isla de la Palma/2004.

⁹²² Art. 39 CCP para Cultivo de tomates Las Palmas/2004

⁹²³ Art. 49 CCP para Viticultura Cádiz/2004.

⁹²⁴ Art. 29 CCP Huelva/2005.

⁹²⁵ Así, por ejemplo, el art 7 CCA Canarias/2005 y el art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003 señalan que, con la finalidad de lograr las más bajas cotas de conflictividad posibles, se someterán obligatoriamente a la Comisión Paritaria los conflictos colectivos relativos a convocatoria de huelga, conflicto de aplicación o interpretación del convenio y conflictos de interpretación o aplicación de acuerdos en el ámbito inferior y que sean desarrollados por el convenio. En la misma línea de establecer la intervención de la Comisión Paritaria previa al planteamiento de cualquier conflicto: arts. 13 y 14 CCA de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Valencia/2004; art. 6 CCA Navarra/2003; art. 8 CCA Cataluña/2004; art. 9 CCA Islas Baleares/2003; art. 7 CCA Extremadura/2004; art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 9 CCA para Actividades forestales Castilla y León/2004; art. 7 CCA para Prevención-extinción de incendios forestales Madrid/2004; art. 10 CCP Palencia/2005; art. 9 CCP Almería/2004; art. 29 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005; art. 5 CCP XXII convenio colectivo de la Vid Cádiz/2004; art. 8 CCP para Empaquetado de plátanos Las Palmas/2005; art. 8 CCP Barcelona 1994/1995; art. 7 CCP Cáceres/1999; art. 8 CCP León/2005; art. 12 CCP para Empaquetado de tomates Las Palmas/2004; art. 7 CCP Badajoz/2000; art. 5 CCE Pescados P.C.S., S.L./2005; art. 21 CCE Degremont Medio Ambiente, S.A./2001; art. 5 CCE Verdifresch, S.L./2004; art. 6 CCE Mediterráneo Obra Agrícola, S.A./2005; art. 26 CCE Monsanto España, S.A., División Semillas/1999.

la constitucionalidad de la exigencia de conocimiento previo a la vía judicial por la Comisión Paritaria de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de un convenio colectivo⁹²⁶, los diversos Acuerdos Interprofesionales sobre Solución Extrajudicial de conflictos han reproducido idéntica necesidad de preceptiva intervención previa del citado órgano paritario⁹²⁷. Si antes se argumentaba que el trámite «proporcionado y justificado» de conocimiento previo por la Comisión Paritaria tenía por finalidad «procurar una solución extrajudicial de la controversia»⁹²⁸, ahora habrá que concluir que lo pretendido no es sólo esa solución extrajudicial sino que la misma se alcance entre quienes más próximos se encuentran al ámbito del conflicto.

15.5. Otras cuestiones

Al objeto de otorgar a los miembros de la parte social de la Comisión Paritaria de las prerrogativas necesarias para ejercer adecuadamente sus funciones, en ocasiones, los convenios del sector recogen el derecho de aquéllos, en el caso de que no sean representantes de personal, de gozar de un número determinado de horas retribuidas⁹²⁹, o bien se les garantiza la percepción íntegra del salario durante el tiempo en que la Comisión esté reunida⁹³⁰. Con similar finalidad de lograr el mejor funcionamiento de la Comisión, especialmente en aquellos supuestos en que se le asigna un variado conjunto de funciones, algunos convenios establecen la obligación de las empresas que los apliquen de dotarla económicamente; dotación de carácter anual y por el tiempo de

⁹²⁶ Véase STC 217/1991, de 14 de noviembre.

⁹²⁷ Por todos, art. 10 ASEC III (BOE 29-01-2005).

⁹²⁸ Fdto. Jco. n.º 5 STC 217/1991.

⁹²⁹ El número de horas se determina «en razón a los trabajos y a las reuniones que se convoquen» (art. 7 CCA Canarias/2005; art. 5 CCP para Empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro/2003); un máximo de 16 horas trimestrales (art. 18 CCA para Taladores de montes y trabajos forestales Cantabria/2003). Otras veces, de manera más genérica, se les conceden «las mismas garantías y derechos que a los representantes sindicales otorga la legislación vigente o las que en el futuro se establezcan» (art. 30 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005).

⁹³⁰ Art. 27 CCA Cantabria/2004; art. 24 CCP Cuenca/2005; art. 5 CCP Guadalupe/2005; art. 6 CCP Albacete/2005; art. 29 CCP del Sector de pozos de riego agrícola Castellón/2005; art. 35 CCP Ciudad Real/2004.

duración del convenio, cuya cuantía se determina por la propia Comisión⁹³¹.

16. OTRAS DISPOSICIONES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO*

Como es conocido, el contenido esencial de la Resolución de 23 de julio de 2001 por la que se publica el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario son los planes de formación en el sector junto con la dinámica que generan sus acciones de acompañamiento y los órganos de gestión así como la regulación de los permisos individuales para la formación. La regulación del régimen de infracciones y sanciones sólo tiene una escueta alusión en el art. 14 del mencionado Acuerdo, con la única finalidad de advertir que será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El Acuerdo se refiere exclusivamente a las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación del mismo, por lo que los incumplimientos serán los derivados de la ejecución de los planes de formación y acciones complementarias, así como con la dinámica derivada del otorgamiento y disfrute de los permisos de formación.

Por su parte, el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aborda el régimen disciplinario en el quinto y último bloque material de su contenido, y lo hace con profusión, dedicando sus artículos 27 a 33, dentro del capítulo VI, a la regulación de la cuestión. Hemos de recordar que, tal y como establece el propio art. 2 del Laudo, éste posee un carácter supletorio respecto de cualquier otro nivel de negociación colectiva –empresa y superior a empresa– por lo que el papel de las materias en él desarrolladas es, como bien indica el apartado cuarto, eminentemente el de cubrir lagunas en la negociación. Dado que no plantea problemas de concurrencia a los efectos previstos en el art. 84 ET (art. 2.3) el régimen disciplinario –así como las otras materias reguladas– está establecido con una cierta distancia de la normativa disciplinaria de referencia.

El abordaje del régimen disciplinario se realiza de manera muy autónoma, esto es, se pasa a la regulación de las faltas, sanciones y su procedimiento de aplicación sin alusión ni apoyo referencial a la

* Apartado realizado por el profesor JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ.

⁹³¹ Art. 6 CCA para Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas Murcia/2004; art. 31 CCA para Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas Murcia/2004.

norma estatal. Se trata, obviamente, de una cuestión material muy conflictiva en su vertiente negocial, lo que se encuentra en la base de la existencia del propio Laudo. Se abre el capítulo de referencia con una definición de faltas laborales que subordina la comisión de las mismas y la aplicación de su sanción correspondiente al catálogo que se desarrolla en los artículos siguiente. No hay más referencias ni remisiones a otras disposiciones, por lo que el Laudo constituye un todo normativo en materia de régimen disciplinario.

La graduación de faltas se recoge en los arts. 28 a 30, comenzando por las consideradas leves entre las que merecen especial mención las referidas a las faltas de asistencia y puntualidad. Teniendo en cuenta la consideración jurisprudencial que tienen las faltas de asistencia y puntualidad de cara a la aplicación del despido disciplinario del art. 54 ET, y considerando que el propio Laudo regula entre las faltas muy graves «todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente» (art. 30.6), hemos de decir que dar la calificación de leve a faltas de puntualidad injustificadas –entre una y tres– en el periodo de un mes, resulta una regulación claramente pro-operario. Si comparamos esta escala con la prevista para las faltas graves y muy graves, nuestra afirmación aún adquiere mayor fuerza, dado que para la falta grave se requieren de cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en un mes y para las muy graves, más de doce en un periodo de seis meses o veinticinco en un año. Con las faltas de asistencia injustificadas ocurre algo similar, destacando particularmente las referidas a las faltas muy graves que exigen hasta seis ausencias discontinuas e injustificadas durante el periodo de cuatro meses.

Las demás faltas leves no son dignas de especial comentario, aunque hemos de destacar que dos de ellas están directamente relacionadas con la omisión de información sensible para el empresario –bajas médicas y cambios de domicilio o datos para la Seguridad Social– o con incumplimientos que, quizás, requerirían un mayor grado de precisión, como es el caso de la desobediencia «en materia leve», lo que resulta especialmente inconcreto, o el abandono injustificado del puesto de trabajo «durante breve tiempo», sin valorar el alcance de la especial responsabilidad concurrente en cada puesto de trabajo y su incidencia en el efecto perjudicial del abandono.

Algo parecido ocurre con el catálogo de faltas graves que se regula en el Laudo, art. 29, donde algunos términos jurídicamente indeterminados pueden generar inseguridad jurídica o, incluso, indefensión. En este sentido se habla de la falta de respeto «en materia

grave» a compañeros y mandos de la empresa (art. 29.9), cuando dicha sanción puede ser objeto de despido disciplinario, o bien se sanciona el empleo de «tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo», (art. 29.11) lo que constituye una fórmula poco precisa de regular la transgresión de la buena fe contractual y, como ocurre en el caso del empleo del tiempo en cuestiones ajenas al mismo, una expresión equívoca. El criterio de la habitualidad o de la reiteración en la comisión de faltas de menor graduación es también un mecanismo empleado dentro del catálogo de faltas graves.

Del mismo modo, la regulación del catálogo de faltas muy graves que, como indica el art. 31.3, pueden ser merecedoras del despido disciplinario, añade a la relación de conductas infractoras «todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente» (art. 30.6), lo que exigiría alguna precisión adicional por parte del Laudo, dado que no pueden tomarse como merecedoras de este tipo de despidos otras conductas distintas de las relacionadas en el art. 54 ET. En este sentido, la indisciplina o desobediencia mencionadas en el art. 30.2 merecerían que se añadiera el calificativo de graves, puesto que sólo teniendo en cuenta esa intensidad podría aplicarse la máxima sanción posible. Esto se manifiesta notablemente cuando se observa la modulación que la desobediencia «en materia leve» recibe en el art. 28. También se observa que el «abuso de confianza» obtiene la calificación de falta muy grave, en clara reiteración con el catálogo contenido en el art. 54 ET, por lo que podría entenderse que la sanción que le correspondería, en aplicación del principio pro-operario, es la prevista en el art. 31.3, esto es, la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

La relación de sanciones prevista por el mencionado art. 31 del Laudo tiene a la suspensión de empleo y sueldo, con distintas duraciones que varían entre uno y sesenta días, como sanción preferente para los tres grados de faltas, teniendo la amonestación por escrito la menor de las intensidades sancionadoras y el despido disciplinario la mayor. Implícitamente hay una alusión al principio de proporcionalidad en el encabezamiento del art. 31 que alude a la imposición de las sanciones por parte de las empresas en función de la calificación de las faltas cometidas y «de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión». El margen de días de sanción previsto para la suspensión de empleo y sueldo es suficientemente amplio como para permitir la aplicación del principio gradualista, de manera que, aunque cualitativamente las sanciones puedan ser

iguales para los tres tipos de faltas, cuantitativamente permiten una graduación entre ellas notable.

Sobre el procedimiento sancionador no hay prescripciones procedimentales más allá de las que establecen la necesidad de que la empresa comunique por escrito y con relación de los hechos las sanciones impuestas a los trabajadores (art. 32). El resto de las previsiones tiene que ver con el deber de informar a los representantes de los trabajadores de la imposición de sanciones graves y muy graves y con el reconocimiento de la garantía del expediente contradictorio en el caso de sanciones impuestas a los propios representantes. Finalmente, el art. 33 del Laudo establece la posibilidad de la reclamación por parte de los trabajadores ante la jurisdicción laboral contra las sanciones impuestas sin que se produzca por ello efecto suspensivo en las mismas, siendo su ejecución inmediata, desde el mismo momento de la notificación.

Uno de los rasgos más destacables del régimen disciplinario previsto en el Laudo de 6 de octubre de 2000 –lo que es común para el resto de materias en él reguladas– es su carácter supletorio, de lo que da fe el hecho de que buena parte de los convenios del sector hayan optado por realizar una regulación propia del catálogo de infracciones y sanciones así como de su procedimiento. Por esta razón las dificultades de encontrar pautas comunes en esta dispersa regulación son notables, lo que requiere el establecimiento de una serie de pautas de seguimiento que nos permita tener una idea aproximada del panorama de regulación en el sector.

A pesar de esta dispersión, algunos convenios importantes posteriores al año 2000⁹³² declaran que su regulación del régimen disciplinario es tan sólo transitoria en tanto en cuanto las organizaciones sectoriales en el ámbito estatal establezcan un acuerdo específico, lo que no deja de sorprender habida cuenta de que dicho acuerdo, el Laudo en este caso, está vigente desde noviembre de 2000. Igualmente, aparecen grandes convenios⁹³³ que carecen absolutamente de regulación del régimen disciplinario y donde, además, no hay especiales remisiones a normas de rango superior para la cobertura del vacío, por lo que entendemos que sobre ellas opera el principio de supletoriedad recogido en el Laudo arbitral ya estudiado. Algunos convenios, muy pocos a decir verdad, establecen de una manera explícita el principio de supletoriedad, de forma que,

⁹³² Singularmente el CCP Almería/2004, art. 55.

⁹³³ Como son los casos del CCA Madrid/2004, CCP Sevilla/2004, CCP Jaén/2004 y CCP Córdoba/2003.

sin entrar a regular el régimen disciplinario en su articulado, remiten directamente al Laudo de 2000 para toda materia no contemplada en ellos⁹³⁴.

Rasgo común es la definición de la falta laboral en los primeros artículos del capítulo correspondiente al régimen disciplinario, lo que facilita la valoración de las conductas sancionables y aporta seguridad jurídica. Aunque son variadas las definiciones, la mayoría hacen hincapié en el quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia impuestos por las disposiciones legales, normas y usos o costumbres profesionales⁹³⁵, o bien aluden a la sanción de los comportamientos contractuales culpables del trabajador⁹³⁶.

Es posible encontrar también bajo la denominación de principios de aplicación un conjunto de disposiciones procedimentales relativos a la valoración de las faltas o a los principios de ordenación del régimen disciplinario que vienen a establecer la necesidad del mantenimiento de la disciplina laboral como aspecto de la normal convivencia, organización de la empresa y garantía de los derechos e intereses de trabajadores y empresa⁹³⁷. En ellas pueden aparecer criterios de aplicación de las sanciones, como por ejemplo la reincidencia o, más difusamente, la importancia de los incumplimientos que sirven de guía y preámbulo del procedimiento sancionador⁹³⁸. Hay supuestos en los que en actividades conexas con la agrícola, como es el caso de la extinción de incendios forestales⁹³⁹, aparecen detalladas disposiciones procedimentales con alusión a la sanción del encubrimiento de faltas por parte de jefes o superiores, o de la comunicación a los representantes por escrito de los actos atentatorios contra la intimidad o dignidad de los trabajadores, en clara alusión a los casos de acoso laboral.

En esta línea y sólo de modo muy anecdótico aparecen convenios donde el acoso en el ámbito laboral merece la atención de algún precepto concreto⁹⁴⁰, otorgándosele la consideración de falta grave o muy grave y describiéndose la conducta en términos de ma-

⁹³⁴ Vid. por todos, CCP Zaragoza/2004, art. 44.

⁹³⁵ En este sentido *vid.* art. 32 CCP Huelva/2005.

⁹³⁶ Vid. art. 56 del CCA La Rioja/2004.

⁹³⁷ Vid. CCA Extremadura/2001, art. 55, CCA La Rioja/2004, art. 55 y CCA Canarias/2005, arts. 73 a 75.

⁹³⁸ Vid. CCA Cataluña/2001, arts. 51 y 52 y CCP Badajoz/2000, art. 54.

⁹³⁹ Vid. CCA Extinción incendios forestales Madrid/2004, art. 42.

⁹⁴⁰ Vid. CCP Granada/2003, art. 30.

los tratos de palabra y obra, falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador o trabajadora de la empresa o viceversa. Es evidente la insuficiencia del contenido porque obvia otros motivos de ofensa distintos de los vinculados con el género, y tampoco aparecen procedimientos de información y conciliación como suele ser habitual en convenios de otros sectores productivos. A lo sumo, se articula la posibilidad de que los representantes de los trabajadores y la Comisión paritaria del convenio intervengan a modo de asesores de los trabajadores acosados, aunque no hay una definición concreta de las actuaciones a seguir⁹⁴¹.

Existen también alusiones a la sanción de conductas ofensivas ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica en la empresa y a las conductas de acoso sobre trabajadores con contrato no indefinido —que suponen un número importante en el sector— considerándose las infracciones en este sentido como faltas muy graves⁹⁴². En todo caso la iniciativa parece interesante y es evidente que en algunas provincias la presencia masiva de trabajadores extranjeros —Huelva, Almería, Tarragona, Murcia— merecería una mayor atención por parte de la negociación colectiva.

Por lo que se refiere al catálogo de infracciones y sanciones, existe una práctica consolidada y unánime consistente en establecer una clasificación tripartita de faltas leves, graves y muy graves, para a continuación fijar las correspondientes sanciones y, en su caso, el procedimiento sancionador. Esta unanimidad en la estructura no tiene nada que ver con el contenido real del catálogo de infracciones y sanciones, donde sí aparecen divergencias en la tipología y clasificación de las distintas conductas infractoras. Tampoco se da esta unanimidad en la relación de sanciones imponibles aunque las amonestaciones —escritas o verbales— y el despido disciplinario constituyen, respectivamente, la más leve y la más grave de las sanciones posibles.

En relación al catálogo de las faltas leves, pueden encontrarse algunos convenios que repiten literalmente la relación establecida en el Laudo de 6 de octubre de 2000 sin que se introduzcan variaciones de contenido⁹⁴³. Cuando esto ocurre es, en realidad, todo el

⁹⁴¹ En este sentido *vid.* CCP Albacete/2005, y CCP Guadalajara/2005 en «Otras disposiciones».

⁹⁴² *Vid.* CCP Granada/2003, art. 30.

⁹⁴³ *Vid.* entre otros, CCP Ciudad Real/2004, arts. 28 y ss.; Anexo III del CCA Empresas cosecheras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas Murcia/2003.

régimen sancionador del Laudo el que se recoge literalmente por estos convenios⁹⁴⁴. Hay que señalar que alguno de esos convenios tienen una relevancia especial dentro del sector agrario tanto por su importancia cualitativa como cuantitativa en número de trabajadores y empresas afectados⁹⁴⁵. Lo habitual es que, cuando el régimen disciplinario es regulado, se haga dentro del contenido normativo del convenio y no en anexos, aunque hay excepciones.

La relación de faltas leves del Laudo, repetida en estos convenios, nos sirve como referente comparativo respecto de la regulación que realizará la mayoría de convenios y es la siguiente: De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes; no notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación; faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique; la desobediencia en materia leve; los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable; no comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios de la Seguridad Social; el abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada; la embriaguez no habitual durante el trabajo.

Sobre ese catálogo que tomamos como referencia comienzan las posibles variaciones. Así, la falta incidental de aseo y limpieza personal, es una de las causas añadidas al catálogo del Laudo por algunos convenios⁹⁴⁶. También la falta de atención a un socio –en empresas cooperativas– público en general, compañero o superior, con la corrección y diligencia debidas, o entregarse a juegos o discusiones sobre asuntos extraños al trabajo mientras se encuentre de servicio⁹⁴⁷. En algunos casos se dan algunas relaciones muy breves de infracciones leves⁹⁴⁸, dejándose toda precisión para las de índole grave o muy grave, lo que, en cierto modo, nos parece lesivo para el interés de los trabajadores que pueden ver incrementada, por esta

⁹⁴⁴ *Vid.* CCP Burgos/2005, art. 37.

⁹⁴⁵ Este es el caso del CCA Murcia/2003, cuyo art. 39 repite literalmente el contenido del capítulo IV del Laudo de 2000.

⁹⁴⁶ *Vid.* CCA Navarra/2003, art. 33.

⁹⁴⁷ *Vid.* CCP Cooperativas del campo Tarragona/2005, art. 58.

⁹⁴⁸ *Vid.* CCA Canarias/2004, art. 68, que sólo recoge dos tipos de infracciones leves: no comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y la inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el propio trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

vía, la gravedad de las sanciones imponibles por conductas que, habitualmente, merecerían una calificación sancionatoria inferior.

En otros casos, mucho más numerosos, aparece una relación extensa de nuevas conductas infractoras calificadas como leves que añaden precisión al mencionado catálogo, cuya falta de concreción es criticable, como ya hemos indicado. Encontramos, por citar algunos ejemplos señalados, convenios que añaden este punto de precisión a los incumplimientos⁹⁴⁹. Así citaremos la impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total no inferior a veinte minutos; el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no implicase riesgo para la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave; la transgresión de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas⁹⁵⁰; la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando se perjudique gravemente la imagen de la empresa⁹⁵¹, infracción con una especial peculiaridad teniendo en cuenta que en las actividades agropecuarias el trato con el público es escaso y que de esta infracción se predica un perjuicio grave para la empresa y, normalmente, suele tener la consideración de falta grave o muy grave por transgresión de la buena fe contractual.

En el caso de las infracciones graves, existe una mayor dispersión en la relación de conductas punibles que en las infracciones leves, y la complejidad de su formulación es también mayor. El Laudo, que actúa como referente normativo supletorio, acoge en su articulado hasta trece faltas graves distintas: de cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes; faltar dos días al trabajo sin justificación en el periodo de un mes; la falta de aseo o limpieza personal, si es habitual; contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo; la imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de

⁹⁴⁹ *Vid.* en esa línea CCP Avila/2005, art. 33.

⁹⁵⁰ *Vid.* CCP recogida del plátano Las Palmas/2004, art. 60, y CCP empaquetado del plátano Tenerife/2004, art. 36.

⁹⁵¹ *Vid.* CCP Avila/2005, art. 33, CCP Badajoz/2000, art. 54, CCP Toledo/2004, art. 43 y CCP Cáceres/1999, art. 53.

avería o incendio de las instalaciones o materiales; el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros; la doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes excepto la de puntualidad; las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa; la falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa; la voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado; el empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo; el entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social; y la embriaguez no habitual en el trabajo.

Los convenios del sector realizan una regulación de las infracciones o faltas graves que, en unos casos, resulta coincidente con la del Laudo de 2000 y, en otros, excede y matiza –cuantitativa y cualitativamente– el elenco mencionado. En este sentido, aparecen bien nuevas causas originadoras de la calificación de falta grave, bien matizaciones y concreciones específicas de las faltas graves relacionadas en el Laudo. Se dan también supuestos en los que el elenco de faltas graves, así como de las leves y muy graves, es especialmente breve⁹⁵².

La relación de causas nuevas es variada. Así, se regula la simulación de una situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de una mayor calificación de esta infracción⁹⁵³, falta que se distingue del entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social como una causa distinta. También aparece como falta grave distinta de las recogidas en el Laudo la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa⁹⁵⁴, infracción que, evidente-

⁹⁵² *Vid.* CCA Canarias/2004, art.77, CCA Castilla-La Mancha/2003, art. 36 o CCA Cataluña/2001, art. 54.

⁹⁵³ *Vid.* CCP Almería/2004, art. 60.d), que remite para una mayor calificación de esa falta al art. 61.d) cuando dicha simulación tenga por objeto realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

⁹⁵⁴ *Vid.* CCP Almería/2004, art. 60.g).

mente, tiene su fundamento en la transgresión de la buena fe contractual.

Vinculada también con la transgresión de la buena fe contractual aparece la falta derivada del quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa⁹⁵⁵. Evidentemente se trata de una falta grave que requiere la aplicación de un principio gradualista porque la casuística nos pone frente a una pluralidad de supuestos en los que la valoración de la importancia del secreto de empresa puede revestir una amplio abanico de resultados. De otra parte, y aunque los avances de la técnica en las actividades agropecuarias resultan notables, especialmente en los procesos productivos de alta calidad, no parece que este tipo de falta grave tenga una singular incidencia en los trabajadores del sector. En esa misma línea aparece regulada como falta grave la ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que haya perjuicios graves y no se avise a los superiores⁹⁵⁶. Es obvio que la exigencia del deber de colaboración se plantea en términos de inexcusabilidad para el trabajador. Igualmente se reputan como faltas graves la inobservancia de leyes o reglamentos o incumplimientos de las normas en materia de prevención de riesgos laborales con riesgo para el trabajador o los compañeros⁹⁵⁷.

Entre las faltas graves que reciben una singular matización respecto de las reguladas en el Laudo encontramos algunas de particular relevancia. Aquí es donde con mayor claridad se manifiestan las divergencias con lo establecido en el Laudo de referencia como consecuencia de la aplicación del principio gradualista de una manera muy abierta y flexible. En este sentido encontramos una matización restrictiva respecto de las faltas de impuntualidad, permitiéndose sólo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos⁹⁵⁸, o más de dos en un mes con una acumulación de sesenta minutos⁹⁵⁹, cuando el Laudo fija entre cuatro y ocho faltas por mes los límites para sancionar.

Igualmente, pero en sentido pro-operario, resulta más favorable

⁹⁵⁵ *Vid.* CCP Almería/2004, art. 60.i).

⁹⁵⁶ *Vid.* CCA Navarra/2003, art. 34.7.

⁹⁵⁷ *Vid.* CCA La Rioja/2004, art. 59.f), y CCEmp Las marismas de Lebrija, SCA/2004, art. 29.

⁹⁵⁸ *Vid.* CCA Empresas cinegéticas Asturias/2002, art. 24.1 y CCP Almería/2004, art. 60.a).

⁹⁵⁹ *Vid.* CCA Castilla-La Mancha/2003, art. 36.

la norma que fija las inasistencias injustificadas de dos a cuatro días en el período de un mes⁹⁶⁰, cuando el Laudo –y otros convenios⁹⁶¹– hablan tan sólo de dos como máximo. Realmente ese número de faltas de asistencia, sin especificar si son inasistencias continuadas o intermitentes, es bastante elevado y su consideración a efectos de una mayor graduación no sería muy difícil. Por el contrario, se dan casos donde una sola falta de asistencia, en caso de relevo de otro trabajador, o causando daño a la empresa o terceros, genera una infracción de carácter grave⁹⁶². También hay una clarificadora matización en la falta grave vinculada con la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral⁹⁶³. El grado de precisión respecto de la redacción de esta falta en el Laudo –el empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo– es importante en aras de una mayor seguridad jurídica, lo que permite una delimitación más precisa de la conducta infractora.

También aparece formulada como falta grave la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas⁹⁶⁴. El Laudo habla tan sólo de la voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado –lo que constituye una clara fórmula pro-operario– pero no realiza la aplicación del principio de proporcionalidad –sin que se derive perjuicio grave para las personas o cosas– que resulta imprescindible. La ausencia de mayor precisión en la falta de aseo o limpieza personal, si es habitual, de que habla el Laudo es también suplida por una mucho más precisa fórmula que vincula dicha falta de aseo a una negativa afección al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia previa de la

⁹⁶⁰ Vid. CCA Extremadura/2001, art. 53.2.b) y CCP Almería/2004, art. 60.b).

⁹⁶¹ Vid. CCA Cataluña/2001, art. 54 y CCEmp Comunidad de regantes de la sección primera de las Marismas del Guadalquivir/2003, art. 25, que contiene una doble alusión a las faltas de puntualidad en el elenco de faltas graves en el art. 25.1 (más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un periodo de 30 días) y en el art. 25.6 (dos faltas de puntualidad de más de 30 minutos en un mes).

⁹⁶² Vid. CCA Empresas cinegéticas Asturias/2002, art. 24.2.

⁹⁶³ Vid. CCP Badajoz/2000, art. 54 y CCP Almería/2004, art. 60.h).

⁹⁶⁴ Vid. CCA Extremadura/2001, art. 53.2.1) y CCP Almería/2004, art. 60.1).

empresa⁹⁶⁵. La falta de respeto a los compañeros o mandos «en materia grave» –como imprecisamente dice el Laudo– obtiene una mejor redacción en aquellos convenios que matizan que las ofensas verbales o físicas deben ser las cometidas dentro del centro de trabajo y revestir acusada gravedad⁹⁶⁶, lo que centra y gradúa mucho mejor el alcance de la conducta infractora.

Se completa este elenco de faltas graves recogidas en los distintos convenios del sector con fórmulas relativas a la conversión de las faltas leves en graves como consecuencia de la reiteración de las conductas. En este sentido pueden ser distintas las comisiones leves que se transformen en graves, fijándose su número, por citar algún ejemplo, en cinco faltas leves, aunque de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre⁹⁶⁷, o bien en una reincidencia en falta leve amonestada por escrito en el plazo de dos meses⁹⁶⁸. Téngase presente que la reincidencia no es en sí misma un elemento caracterizador de la gravedad de la infracción si no se produce en concurrencia con otros elementos tales como la culpabilidad y la gravedad.

Hay casos en los que el sentido de las faltas graves cambia de modo radical en relación con lo regulado en el Laudo. Nos referimos al caso de la embriaguez no habitual durante el trabajo que, en algunos convenios, constituye falta grave si es embriaguez habitual⁹⁶⁹, lo que implica una abierta contraposición de posturas respecto de una infracción con un grado de incidencia importante y que está necesitada de unificación de criterios⁹⁷⁰. Finalmente, es posible encontrar convenios donde las infracciones a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamentos y Ordenanzas de Pastos, y en general, aquellas que regulan la actividad campesina –como recoge el Laudo en su relación de faltas graves– no son contempladas dentro del elenco de faltas, y ello a pesar de que estas infracciones sean cometidas, como dice el Laudo, dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa⁹⁷¹.

⁹⁶⁵ Vid. CCA Extremadura/2001, art. 53.2. k).

⁹⁶⁶ Vid. CCP Almería/2004, art. 60.m).

⁹⁶⁷ Vid. CCA La Rioja/2004, art. 59.o), CCP Almería/2004, art. 60.n) y CCA Extremadura/2001, art. 53.2. n).

⁹⁶⁸ Vid. CCEmp Comunidad de regantes de la sección primera de las Marismas del Guadalquivir/2003, art. 25.9.

⁹⁶⁹ Vid. CCA La Rioja/2004, art. 59. j), CCP Cáceres/1999, art. 53 y CCP Almería/2004, art. 60.j).

⁹⁷⁰ En el mismo sentido que el Laudo, CCP Huelva/2005, art. 32.

⁹⁷¹ Vid. CCP Almería/2004, art. 60. Por el contrario, vid. CCP Huelva/2005, art. 32.

Por su parte, son numerosos los convenios que repiten literalmente, salvo alguna pequeña variación, el elenco de infracciones graves del Laudo arbitral⁹⁷². Las variaciones vienen de la mano de las infracciones provocadas por la no utilización de los medios de protección regulados en el propio convenio o en otras normas de aplicación cuando sean facilitados por la empresa⁹⁷³. La necesidad de mantener las medidas de seguridad dentro del más estricto cumplimiento se materializa también, como no podía ser menos, dentro del sector agropecuario.

En el caso de las faltas muy graves el elenco recogido en el Laudo es el más breve de todos y, además, reiterativo dado que las causas del despido disciplinario del art. 54 ET se repiten, con alguna variación, en el enunciado de su art. 30. Estas faltas son las siguientes: el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto, robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa; la indisciplina o desobediencia; la reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas; la falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación; más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación; todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

En la relación de faltas muy graves los convenios del sector siguen una pauta muy similar a la seguida con las faltas leves y graves, esto es, junto a convenios que siguen en su literalidad lo establecido en el art. 30 del Laudo⁹⁷⁴, aparecen otros que plantean una clasificación de faltas propias⁹⁷⁵. En relación a las faltas de puntualidad y asistencia, encontramos variaciones de todo tipo relacionadas con la reiteración de estas conductas a efectos de su consideración como faltas muy graves. Son numerosos los convenios que mantienen las doce faltas de puntualidad en seis meses o veinticinco en un año⁹⁷⁶, así como los que mantienen los seis días de faltas de asistencias injustificadas en un período de tres o cuatro meses, aunque aquí hay convenios que no exigen que las faltas sean dis-

⁹⁷² Vid. CCA Murcia/2004, art. 39, CCP Huelva/2005, art. 32, CCP Alicante/2002, art. 47, CCP Avila/2005, art. 34, CCP Burgos/2005, art. 38.

⁹⁷³ Vid. CCP Huelva/2005, art. 32 y CCA La Rioja/2004, art. 59.f).

⁹⁷⁴ Vid. por todos, CCA Las Palmas/2004, art. 61 y CCP Ciudad Real/2004, art. 30

⁹⁷⁵ Vid. por todos, CCP Guadalajara/2004, art. 59.

⁹⁷⁶ Vid. CCP Burgos/2005, art. 39 y CCP Alicante/2002, art. 47.

continuas como hace el Laudo⁹⁷⁷. Junto a éstos, toda una gama de variaciones: diez faltas de puntualidad durante seis meses o veinte durante un año sin justificar⁹⁷⁸, tres días consecutivos de faltas injustificadas o cinco alternos el período de un mes⁹⁷⁹.

Existe un grupo importante de convenios que tiene una relación extensa de faltas muy graves que supera el breve elenco del Laudo. Esta relación es, con escasas variaciones, seguida por numerosos convenios en su práctica literalidad. La relación de faltas muy graves que suele establecerse contempla las variaciones ya indicadas respecto de las faltas de impuntualidad y asistencia, acogiendo el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa⁹⁸⁰.

Realmente, esta última causa de sanción está vinculada directamente con el abuso de confianza merecedor del despido disciplinario del art. 54 ET, rasgo común en el elenco de faltas muy graves regulado en los convenios del sector que vienen a reiterar, en definitiva, todas las causas de despido del mencionado precepto estatutario. En la relación extensa de faltas muy graves de la que estamos hablando, aparecen también la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena⁹⁸¹, el acoso sexual⁹⁸² o la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida⁹⁸³.

En relación al acoso sexual, algunos convenios hacen una precisión de contenido sobre qué se entiende por tal, definiendo la conducta como aquélla del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante⁹⁸⁴. En conexión, algunos convenios penalizan el abuso de autoridad, enten-

⁹⁷⁷ Vid. CCP Alicante/2002, art. 47.

⁹⁷⁸ Vid. CCP Avila/2005, art. 35, CCP Cáceres/1999, art. 53.3.a) y CCP Badajoz/2000, art. 54.3.a).

⁹⁷⁹ Vid. CCP Badajoz/2000, art. 54.3.b), CCP Avila/2005, art. 35 y CCP Cáceres/1999, art. 53.3.b).

⁹⁸⁰ Vid. CCP Toledo/2000, art. 43.3; CCP Guadalajara/2000, art. 59.3.c).

⁹⁸¹ Vid. CCP Guadalajara/2000, art. 59.3.d).

⁹⁸² Vid. CCP Toledo/2000, art. 43.3; CCP Guadalajara/2000, art. 59.3.k).

⁹⁸³ Vid. CCP Guadalajara/2000, art. 59.3.l) y CCP Toledo/2000, art. 43.3.

⁹⁸⁴ Vid. CCA Canarias/2004, art. 70.11.

demos que de trabajadores con delegación del poder de dirección del empresario sobre otros trabajadores⁹⁸⁵. La reiterada conducta desobediente, o la embriaguez habitual en el trabajo, la imprudencia o negligencia inexcusable, así como la continuada negligencia en la atención al cultivo –que en algunos convenios adquiere entidad propia frente a la negligencia en general⁹⁸⁶– terminan por cerrar este elenco. Esporádicamente pueden aparecer causas novedosas de falta muy grave como la transmisión o utilización de las informaciones y datos de que se disponga por razón de su cargo⁹⁸⁷.

La realidad estudiada demuestra que no son frecuentes las cláusulas referidas a faltas de comisión específica para el sector agropecuario, siendo el catálogo de faltas analizado muy general e interprofesional. Quizá la inercia del propio Laudo, que adolece de esa ausencia de especificidad en la tipificación de faltas, arrastre a la negociación colectiva del sector hacia esa indeterminación.

El catálogo de sanciones es bastante menos variado que el de faltas, tal y como ya se ha mencionado, y éstas se gradúan, generalmente, en el mismo sentido que el establecido por el art. 31 del Laudo por lo que siendo la amonestación por escrito la más leve, el despido disciplinario es la más grave. La graduación de sanciones suele obedecer a un modelo consolidado que contempla dos tipos de sanción por cada grado, siendo la suspensión de empleo y sueldo la sanción graduable que permite establecer las diferencias de gravedad sobre la base de un creciente número de días de sanción. En algunos convenios se habla de sanciones máximas imponibles⁹⁸⁸, graduándose desde la amonestación verbal hasta el despido pasando por suspensiones de empleo y sueldo desde los dos días para las faltas leves hasta los sesenta días de las muy graves.

Lo más frecuente, como se ha indicado, es fijar la amonestación verbal o escrita –esta diferencia no está hecha en la mayor parte de los convenios consultados– y la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días para las faltas leves. A veces la falta leve sólo se castiga con la amonestación⁹⁸⁹. Para las faltas graves, la suspensión de empleo y sueldo fluctúa entre los dos/tres y los diez/catorce días⁹⁹⁰.

⁹⁸⁵ *Vid.* CCP Tenerife/2003, art. 36.6.

⁹⁸⁶ *Vid.* CCA Canarias/2004, art. 70.4, en relación con el art. 70.8.

⁹⁸⁷ *Vid.* CCP Segovia/2001, art.59.

⁹⁸⁸ *Vid.* CCA Valencia/2001, art. 24.

⁹⁸⁹ *Vid.* CCP Tarragona/2005, art. 60.

⁹⁹⁰ *Vid.*, para el segmento dos/diez días, CCP Tarragona/2005, art. 60 y para el segundo segmento tres/catorce días, CCP Toledo/2000, art. 44.

Y para las faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de once/catorce días a un mes⁹⁹¹ o hasta cuarenta⁹⁹² o sesenta días⁹⁹³, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año⁹⁹⁴, y despido disciplinario. En ocasiones, aparecen sanciones novedosas como la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de seis meses a un año –sanción grave– o la inhabilitación para el ascenso por un periodo de uno a dos años –sanción muy grave–⁹⁹⁵.

Para finalizar, y por lo que se refiere al procedimiento y a la prescripción de faltas, no todos los convenios consultados tratan la cuestión de igual manera. Normalmente se dedica artículo o capítulo separado al procedimiento sancionador. Algunos de los consultados determinan la aplicación del principio gradualista teniendo en cuenta la mayor o menor responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo o la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa⁹⁹⁶. Junto a ello el reconocimiento de expediente contradictorio a los representantes de los trabajadores y el derecho de información a los representantes en caso de sanción grave o muy grave⁹⁹⁷, es la garantía más frecuentemente regulada por los convenios del sector. También es posible encontrar la regulación de la cancelación en los expedientes personales de los trabajadores de las anotaciones desfavorables como consecuencia de las sanciones impuestas, lo que se realiza según la gravedad de la sanción impuesta al cumplirse el plazo de uno, dos o tres meses⁹⁹⁸. Esta cuestión es distinta de la de la prescripción de las faltas, que no aparece regulada en todos los convenios. Cuando así se hace, lo normal es establecer la prescripción de las faltas leves a los quince días de su comisión, las graves al mes, y las muy graves a los dos meses⁹⁹⁹.

⁹⁹¹ Para el tramo a partir de once días, CCP Tarragona/2005, art. 60.

⁹⁹² *Vid.* CCP Tenerife/2003, art. 36.

⁹⁹³ *Vid.* CCP Ciudad Real/2004, art. 31.

⁹⁹⁴ No son muy frecuentes los convenios que usan el traslado como medida disciplinaria. *Vid.* CCP Toledo/2000, art. 44 o CCP Cáceres/1999, art. 53.

⁹⁹⁵ *Vid.* art. 34 del CCP para el empaquetado de plátanos Tenerife/2003.

⁹⁹⁶ *Vid.* en estos mismos términos CCP Las Palmas/2004, art. 62 y CCA Canarias/2004, art. 71.

⁹⁹⁷ *Vid.* CCP Burgos/2005, art. 38.

⁹⁹⁸ *Vid.* CCP Guadalajara/2005, art. 60, CCP Badajoz/2000, art. 54 y CCP Avila/2005, art. 37, éstos dos últimos fijan plazos distintos para la cancelación.

⁹⁹⁹ *Vid.* CCP Alicante/2002, art. 48.

ANEXO 1

RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO ANALIZADOS (cerrada a 15 de noviembre de 2005)

A) ÁMBITO ESTATAL

- Acuerdo estatal de formación continua para el sector agrario, forestal y pecuario (BOE 10/8/2001)
- Convenio Colectivo Estatal para las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta (BOE 10/11/1992)

B) ÁMBITO DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

- Convenio Colectivo para empresas cinegéticas de Asturias (BOPA 14/02/2002)
- Convenio Colectivo de trabajo en el campo de las Islas Baleares (BOCAIB 15/02/2003)
- Convenio Colectivo del campo de Canarias (BOCAC 16/09/2005)
- Convenio Colectivo de Taladores de Montes y trabajos forestales de Cantabria (BOC 17/09/2004)
- Convenio Colectivo para el sector agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los años 2004, 2005 2006 (BOC 23/11/2004)

- Convenio Colectivo para servicios contra incendios forestales de Castilla-La Mancha (DOCM 29/05/2001)
- Convenio Colectivo para actividades forestales de Castilla y León (BOC y L 30/09/2004)
- Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña para los años 2004-2005 (DOGC 11/10/2004)
- Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas de los trabajadores temporeros del sector agrario de Cataluña para la campaña 2005 (DOGC 21/06/2005)
- Convenio Colectivo del campo de Extremadura (DOE 26/07/2001)
- Convenio Colectivo para el campo de Madrid (BOCM 06/05/2004)
- Convenio Colectivo de prevención-extinción de incendios forestales de Madrid (BOCM 15/10/2004)
- Convenio Colectivo de trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia (BORM 30/07/2005)
- Convenio Colectivo para empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de Murcia (BORM 03/02/2004)
- Convenio Colectivo para cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas de Murcia (BORM 10/12/2004)
- Convenio Colectivo de recolectores de cítricos de Murcia (BORM 06/04/1998)
- Convenio Colectivo para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de Murcia (BORM 16/08/2004)
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector agropecuario de Navarra (BON 01/08/2003)
- Convenio Colectivo para almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos de Navarra (BON 19/01/2004)
- Convenio Colectivo de trabajo para la actividad agropecuaria de La Rioja (BOLR 14/08/2004)
- Convenio Colectivo para manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunidad Valenciana (DOGV 25/03/2004)
- Convenio Colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DOGV 05/03/2004)

C) ÁMBITO PROVINCIAL

- Convenio Colectivo de trabajo del campo de Albacete para el año 2005 (BOP 05/10/2005)
- Convenio Colectivo de actividades agropecuarias de Alicante (BOP 16/09/2002)
- Convenio Colectivo de trabajo en el campo de Almería (BOP 10/08/2004)
- Convenio Colectivo para las faenas agrícolas, ganaderas y forestales de Ávila (BOP16/03/2005)
- Convenio Colectivo para el campo de Badajoz (DOE 08/06/2000)
- Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Barcelona para 1994 (DOGC 30/06/1995)
- Convenio Colectivo del sector agropecuario de Burgos (BOP 24/08/2005)
- Convenio Colectivo del sector del campo de Cádiz (BOP 27/09/2004)
- Convenio Colectivo de viticultura de Cádiz (BOP 29/07/2003)
- XXII Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz 2004/2005 y 2006 (BOP 09/07/2004)
- Convenio Colectivo para agropecuarios de Cáceres (DOE 01/06/1999)
- Convenio Colectivo para la producción y recogida de espárragos de Cáceres (BOP 11/05/1993)
- Convenio Colectivo para trabajadores agropecuarios de Castellón (BOP 29/03/2005)
- Convenio Colectivo del sector de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BOP 30/08/2005)
- Convenio Colectivo para el sector agrario de Ciudad Real (BOP 20/10/2004)
- Convenio Colectivo del campo de Córdoba (BOP 31/03/2003)
- Convenio Colectivo para el sector agropecuario-campo de Cuenca (BOP 26/08/2005)
- Convenio Colectivo para el campo de Granada (BOP 13/12/2003)
- Convenio Colectivo para el sector agropecuario de Guadalajara (BOP 05/01/2005)
- Convenio Colectivo del campo de Huelva (BOP 18/04/2005)
- Convenio Colectivo agrícola de Huesca (BOP 13/10/2004)

- Convenio Colectivo para empaquetado de plátanos, Isla de La Palma, de Santa Cruz de Tenerife (BOP 02/06/2004)
- Convenio Colectivo para empaquetado de plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro (BOP 29/10/2003)
- Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de Jaén (BOP 31/12/2002)
- Convenio Colectivo para producción de plantas vivas y su venta de Jaén (BOP 23/06/2004)
- Convenio Colectivo para la actividad de recolección del espárrago de Jaén (BOP 18/05/2004)
- Convenio Colectivo para el cultivo de tomates de Las Palmas (BOP 04/02/2004)
- Convenio Colectivo para empaquetado de plátanos de Las Palmas (BOP 30/09/2005)
- Convenio Colectivo para empaquetado de tomates de Las Palmas (BOP 27/02/2004)
- Convenio Colectivo para actividades agropecuarias de León (BOP 04/07/2005)
- Convenio Colectivo de actividades agropecuarias de Málaga (BOP 24/06/2005)
- Convenio Colectivo de para trabajos agropecuarios de Palencia (BOP 29/08/2005)
- Convenio Colectivo para actividades agropecuarias de Salamanca (BOP 07/05/2003)
- Convenio Colectivo para el sector agropecuario de Segovia (BOP 08/09/2004)
- Convenio Colectivo del campo de Sevilla (BOP 18/11/2004)
- Convenio Colectivo del sector agrícola-ganadero-forestal de Soria (BOP 28/05/2003)
- Convenio Colectivo del sector de las Cooperativas del campo de Tarragona para los años 2005-2008 (DOGC 08/11/2005)
- Convenio Colectivo del sector de actividad de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas de Tenerife (BOP 21/06/2002)
- Convenio Colectivo para agropecuarios de Teruel (BOP 27/03/1998)
- Convenio Colectivo del campo de Toledo (BOP 29/04/2004)
- Convenio Colectivo para el sector agropecuario de Valencia (BOP 22/06/2001)
- Convenio Colectivo del campo de Valladolid (BOP 02/06/2004)
- Convenio Colectivo para actividades agropecuarias de Zamora (BOP 09/06/2004)

- Convenio Colectivo para actividades agropecuarias de Zaragoza (BOP 08/07/2004)

D) CONVENIO DE EMPRESA (ESTATALES Y ANDALUCÍA)

Estatales

- Convenio Colectivo de la Empresa Degremont Medio Ambiente, S.A. (BOE 30/01/2001)
- Convenio Colectivo de la Empresa La Lactaria Española, S.A. (Delegaciones Comerciales) (BOE 15/12/1999)
- Convenio Colectivo de la Empresa Mediterráneo Obra Agrícola (BOE 06/05/2005)
- Convenio Colectivo de la Empresa Monsanto España, S.A., División Semillas (BOE 09/09/1999)
- Convenio Colectivo de la Empresa Pescados P.C.S., S.L (BOE 08/07/2005)
- Convenio Colectivo de la Empresa Verdifresh, S.L. (BOE 29/04/2004)

Andalucía

- Convenio Colectivo de empresa Arlesa Semillas, S.A. –Sevilla– (BOP 07/10/2003)
- Convenio Colectivo de empresa Comunidad de Regantes «Las Marismas del Guadalquivir» –Sevilla– (BOP 09/10/2002)
- Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Sección Primera de Marismas del Guadalquivir –Sevilla– (BOP 24/09/2003)
- Convenio Colectivo Ibersilva –Huelva– (BOP 15/03/2004)
- Convenio Colectivo para la empresa José Manuel de la Cámara, S.A. –interprovincial– (BOJA 04/06/2002)
- Convenio Colectivo La Almoraima, S.A. –Cádiz– (BOP 01/10/2004)
- Convenio Colectivo grupo de empresas agrícolas Las Lomas –Cádiz– (BOP 06/06/2003)
- Convenio Colectivo de la Empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (BOP 21/06/2005)

ANEXO 2
TABLAS

Tabla A.1
CRECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN POR SECTORES
ECONÓMICOS. ESPAÑA (TASAS INTERANUALES)

ESPAÑA	Producto interior bruto	VABpb Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	VABpb Ramras energéticas	VABpb Ramras de la industria	VABpb Rama de la construcción	VABpb Ramras de los servicios. Total
1996TI	1,6	16,2	2,1	-0,7	-4,1	1,4
1996TII	2,5	26,0	2,7	1,5	-3,0	1,2
1996TIII	3,1	20,0	2,3	4,5	3,6	1,6
1996TIV	2,6	20,1	2,1	4,7	1,0	1,4
MEDIA	2,5	20,6	2,3	2,5	-0,6	1,4
1997TI	3,7	9,9	1,6	7,8	3,3	2,1
1997TII	3,1	4,7	2,6	6,1	3,2	2,7
1997TIII	3,7	4,0	1,3	5,3	0,7	3,3
1997TIV	5,0	10,0	0,5	6,7	2,1	3,3
MEDIA	3,9	7,2	1,5	6,5	2,3	2,9
1998TI	4,4	7,5	-0,6	6,8	4,2	3,8
1998TII	4,5	4,8	-2,6	5,7	4,3	3,7
1998TIII	5,0	4,8	-2,4	6,0	7,9	3,9
1998TIV	4,0	-4,1	-2,0	5,8	10,8	3,8
MEDIA	4,5	3,3	-1,9	6,1	6,8	3,8
1999TI	3,7	-4,3	-0,3	4,1	9,8	3,3
1999TII	5,0	-1,8	0,9	5,9	11,6	4,5
1999TIII	4,8	-0,8	1,7	6,7	6,8	4,4
1999TIV	5,4	3,0	1,2	6,1	5,2	5,1
MEDIA	4,7	-1,0	0,9	5,7	8,4	4,3
2000TI	7,0	9,2	2,9	6,1	5,6	7,1
2000TII	5,3	10,1	2,7	5,4	4,0	4,7
2000TIII	4,0	5,7	2,8	3,1	6,6	4,3
2000TIV	4,0	4,4	3,7	3,1	7,3	4,1
MEDIA	5,1	7,4	3,0	4,4	5,9	5,1
2001TI	3,0	-2,1	2,1	3,2	7,3	2,8
2001TII	3,4	-4,4	3,4	2,9	9,9	4,0
2001TIII	4,0	-0,9	4,5	3,3	7,3	3,9
2001TIV	3,8	2,2	5,4	0,6	9,5	3,8
MEDIA	3,6	-1,3	3,9	2,5	8,5	3,6
2002TI	3,0	3,1	5,3	0,3	9,4	2,5
2002TII	2,7	2,1	3,4	0,4	5,8	2,4
2002TIII	2,5	-0,9	0,8	0,9	5,9	2,6
2002TIV	2,5	-2,5	-0,1	1,4	4,3	3,0
MEDIA	2,7	0,5	2,4	0,8	6,4	2,6
2003TI	2,9	-2,5	0,3	1,5	3,0	3,4
2003TII	3,1	-0,9	0,3	0,8	5,4	3,1
2003TIII	3,0	0,4	2,3	0,6	5,6	3,1
2003TIV	2,9	2,6	2,3	0,8	6,0	2,0
MEDIA	3,0	-0,1	1,3	0,9	5,0	2,9
2004TI	3,0	0,9	1,8	0,2	5,6	3,3
2004TII	3,0	-1,0	2,6	0,6	5,2	3,4
2004TIII	3,1	-1,8	1,8	0,3	4,9	3,5
2004TIV	3,2	-2,3	1,8	0,3	4,8	4,1
MEDIA	3,1	-1,1	2,0	0,4	5,1	3,6
2005TI	3,3	-1,9	4,2	0,3	5,4	3,8
2005TII	3,4	-1,3	4,0	0,0	5,4	3,7
2005TIII	3,5	0,3	4,5	0,9	5,8	3,9
2005TIV	3,5	0,1	5,0	1,1	5,4	4,0
MEDIA	3,4	-0,7	4,4	0,6	5,5	3,9
2006TI	3,5	0,2	3,9	2,0	5,5	3,7

Fuente: CNTR (INE) Base 2000 (datos corregidos de estacionalidad y calendario) y elaboración propia.

Tabla A.2
ACTIVOS EN LA AGRICULTURA POR CCAA (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Andalucía	19,98	19,27	18,79	19,94	22,19	23,52	24,64	25,57	24,99	25,80	27,21	26,62	26,21	26,96	27,58	29,00	31,37	31,96	31,91	32,64	32,40	33,36	32,81	32,40
Aragón	3,83	3,85	3,73	3,57	3,39	3,36	3,15	3,07	3,15	3,41	3,24	3,44	3,61	3,72	3,51	3,13	3,15	3,29	3,02	2,92	3,12	3,22	2,82	3,28
Asturias (Principado de)	4,33	3,55	3,63	3,84	3,77	3,65	3,81	3,84	3,33	3,41	3,48	3,47	3,45	3,44	2,95	2,91	2,69	2,63	2,69	2,60	2,18	2,32	2,37	2,27
Baleares (Islas)	1,21	1,27	1,28	1,17	1,09	0,71	0,80	0,75	0,65	0,55	0,63	0,79	0,73	0,65	0,47	0,51	0,52	0,60	0,72	0,65	0,67	0,71	0,78	0,87
Canarias	3,29	3,49	3,22	3,30	3,03	2,99	2,58	2,58	2,66	2,49	2,52	2,96	2,57	2,62	2,95	3,28	3,64	3,32	3,62	3,65	3,37	3,22	3,40	3,56
Cantabria	1,96	1,84	1,87	1,76	1,80	1,69	1,65	1,46	1,58	1,60	1,31	1,33	1,62	1,40	1,28	1,34	1,39	1,36	1,20	1,17	1,30	1,22	1,18	1,13
Castilla - La Mancha	6,70	7,01	7,18	6,86	6,72	6,78	6,67	6,61	6,45	6,40	5,96	6,05	5,99	6,34	5,56	5,74	5,71	6,08	5,79	5,83	6,37	5,95	6,48	6,55
Castilla y León	12,10	11,61	11,81	11,09	9,99	10,26	10,55	10,21	10,26	10,45	10,01	9,92	9,04	8,69	8,71	8,52	8,51	7,99	7,65	7,45	7,83	7,80	7,66	7,02
Cataluña	6,03	6,20	5,93	5,62	5,76	5,63	5,31	4,98	5,32	4,96	5,36	5,74	5,09	5,54	5,72	6,23	6,40	6,81	7,25	6,24	6,44	6,35	6,89	6,58
Comunidad Valenciana	7,08	7,20	7,67	7,85	7,32	7,39	7,47	7,21	7,72	7,44	7,39	6,89	7,94	7,84	7,98	7,83	7,17	6,86	6,79	7,17	6,98	7,30	7,21	7,79
Extremadura	4,97	4,85	4,56	4,80	5,35	4,98	5,25	5,22	5,37	5,59	5,55	5,46	5,34	5,11	5,15	5,11	5,23	5,29	5,12	5,41	5,17	5,25	5,63	5,45
Galicia	20,15	21,28	22,09	22,37	21,96	21,70	20,78	21,03	21,12	19,99	19,82	19,68	20,16	19,07	19,09	18,00	15,02	14,08	14,10	14,49	13,24	11,95	11,93	11,16
Madrid (Comunidad de)	1,21	1,42	1,19	0,90	1,12	0,94	1,19	1,11	0,89	1,14	1,16	0,71	0,98	1,32	1,30	1,55	1,79	1,64	1,49	1,43	1,58	1,73	1,52	1,95
Murcia (Región de)	2,97	3,15	3,24	3,19	2,92	2,86	2,82	2,96	2,96	3,42	3,44	3,91	3,68	3,97	4,25	3,06	3,80	4,37	5,02	5,06	5,66	5,71	6,03	6,71
Navarra (C. Foral de)	1,14	1,09	1,15	1,07	1,17	1,13	1,07	1,06	1,06	0,93	0,86	0,82	0,83	0,83	0,90	1,34	1,34	1,47	1,35	1,33	1,36	1,42	1,32	1,36
País Vasco	2,15	2,11	1,98	1,94	1,79	1,69	1,57	1,57	1,73	1,69	1,38	1,43	1,86	1,69	1,86	1,58	1,55	1,51	1,44	1,11	1,33	1,53	1,21	1,10
Rioja (La)	0,90	0,81	0,69	0,73	0,62	0,72	0,70	0,73	0,74	0,72	0,68	0,75	0,82	0,76	0,72	0,85	0,72	0,73	0,83	0,85	0,99	0,96	0,75	0,82
Ceuta y Melilla								0,02	0,01	0,01	0,03	0,04	0,05	0,04	0,03	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,02	0,03	0,01	0,03
España	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Tabla A.3
ACTIVOS EN LA INDUSTRIA POR CCAA (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Andalucía	9,02	9,34	9,48	9,31	9,42	9,32	9,45	9,57	9,59	9,97	10,34	10,06	9,47	9,98	9,67	9,62	9,42	9,84	10,12	9,90	9,67	9,52	9,77	9,57
Aragón	3,42	3,67	3,62	3,43	3,48	3,74	3,64	3,69	3,63	3,55	3,59	3,52	3,58	3,88	3,89	3,87	4,07	3,94	3,88	4,08	3,90	3,80	3,73	3,80
Asturias (Principado de)	3,47	3,44	3,33	3,41	3,41	3,27	2,98	2,96	2,89	2,77	2,64	2,49	2,38	2,35	2,48	2,60	2,36	2,22	2,39	2,43	2,25	2,29	2,23	2,21
Baleares (Islas)	1,26	1,33	1,38	1,31	1,44	1,55	1,58	1,68	1,56	1,28	1,33	1,28	1,43	1,37	1,22	1,49	1,36	1,24	1,41	1,23	1,15	1,12	1,20	1,20
Canarias	1,47	1,44	1,48	1,52	1,60	1,47	1,59	1,73	1,72	1,65	1,54	1,44	1,41	1,38	1,74	1,76	1,65	1,60	1,55	1,62	1,55	1,52	1,39	1,41
Cantabria	1,47	1,44	1,41	1,39	1,43	1,38	1,28	1,31	1,27	1,24	1,23	1,29	1,20	1,19	1,32	1,26	1,28	1,30	1,33	1,31	1,29	1,33	1,39	1,45
Castilla - La Mancha	3,17	3,10	3,27	3,56	3,57	3,52	3,77	4,11	3,98	3,96	4,22	4,15	4,30	4,31	3,98	3,76	3,83	3,88	4,16	3,96	3,85	3,83	4,04	4,22
Castilla y León	5,44	5,40	5,16	5,26	5,55	5,59	5,43	5,29	5,51	5,63	5,61	5,67	5,65	5,71	5,44	5,62	5,26	5,41	5,44	5,57	5,50	5,26	5,52	5,72
Cataluña	25,25	25,23	24,98	24,69	24,96	25,66	25,28	24,77	25,16	25,16	25,18	24,54	25,04	24,15	24,30	24,11	25,00	24,88	24,11	24,49	25,48	25,47	24,57	23,56
Comunidad Valenciana	12,83	12,80	12,21	12,17	12,09	12,35	12,64	12,70	12,85	13,37	12,61	13,09	13,33	13,86	13,97	13,35	12,91	13,41	12,95	12,73	13,01	13,19	13,22	13,21
Extremadura	1,14	1,23	1,14	1,10	1,16	1,08	0,96	1,05	1,15	1,26	1,27	1,21	1,24	1,17	1,17	1,29	1,25	1,10	1,31	1,27	1,25	1,21	1,25	1,35
Galicia	5,57	5,67	6,11	5,96	6,09	5,80	5,22	5,31	5,36	5,25	5,51	5,68	5,54	5,35	5,64	5,71	5,89	5,99	6,04	6,00	6,30	6,60	6,58	6,63
Madrid (Comunidad de)	12,23	11,40	12,03	13,25	12,10	11,80	12,45	12,27	12,26	11,95	11,52	12,00	12,10	11,94	11,57	12,21	12,01	11,73	11,55	11,49	11,27	11,29	11,13	11,37
Murcia (Región de)	2,02	2,37	2,41	2,17	2,30	2,27	2,50	2,73	2,53	2,42	2,40	2,39	2,51	2,69	2,63	2,50	2,58	2,62	2,48	2,60	2,64	2,60	2,88	3,00
Navarra (C. Foral de)	1,82	1,80	1,79	1,79	1,84	1,97	2,03	1,95	2,00	1,98	1,99	2,20	2,12	2,08	2,19	2,16	2,29	2,23	2,25	2,32	2,16	2,13	2,17	2,34
País Vasco	9,41	9,33	9,19	8,80	8,59	8,34	8,28	7,82	7,58	7,60	7,99	8,00	7,72	7,53	7,62	7,49	7,72	7,45	7,85	7,83	7,64	7,71	7,78	7,73
Rioja (La)	1,01	0,99	1,01	0,88	0,96	0,89	0,93	0,96	0,92	0,92	0,97	0,94	0,91	1,01	1,11	1,15	1,07	1,09	1,12	1,10	1,02	1,09	1,12	1,16
Ceuta y Melilla									0,08	0,06	0,04	0,07	0,04	0,05	0,06	0,06	0,06	0,07	0,06	0,07	0,07	0,03	0,03	0,05
España	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Tabla A.4
ACTIVOS EN LA CONSTRUCCIÓN POR CCAA (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Andalucía	19,22	19,81	20,03	18,05	18,61	18,34	18,77	19,33	19,53	20,15	19,42	19,19	18,63	17,82	18,18	18,19	17,06	17,64	18,18	17,78	17,81	18,58	18,67	19,23
Aragón	2,54	2,44	2,62	2,73	2,58	2,82	3,14	3,08	2,67	2,76	2,82	2,98	2,82	2,43	2,42	2,46	2,48	2,19	2,25	2,52	2,39	2,34	2,34	2,22
Asturias (Principado de)	2,58	2,49	2,55	2,69	2,70	2,77	2,99	2,61	2,55	2,67	2,87	2,72	2,74	2,37	2,17	2,42	2,56	2,74	2,38	2,36	2,12	2,07	2,13	1,91
Baleares (Islas)	2,18	1,98	1,78	2,37	2,41	2,47	2,29	2,27	2,44	2,27	2,36	2,08	1,92	2,27	2,17	2,10	2,50	2,50	2,59	3,08	3,33	3,24	2,93	3,03
Canarias	4,23	4,00	3,98	4,26	4,56	4,99	5,54	5,60	5,15	4,84	4,36	3,73	3,62	4,02	4,08	4,20	4,35	5,11	5,10	5,23	5,77	5,80	5,82	5,77
Cantabria	1,08	1,03	1,12	1,42	1,32	1,17	1,17	1,16	1,27	1,08	1,26	1,36	1,36	1,38	1,48	1,45	1,30	1,41	1,43	1,34	1,31	1,35	1,31	1,27
Castilla - La Mancha	4,89	4,65	4,69	4,86	5,42	5,46	5,40	5,30	5,62	5,54	5,66	5,90	6,05	5,64	6,23	6,28	6,11	5,78	5,26	5,11	4,84	4,88	4,73	4,80
Castilla y León	6,64	7,02	6,76	6,86	7,12	7,28	7,06	7,34	6,85	6,69	6,66	6,86	7,13	7,56	6,86	6,29	6,12	5,91	6,06	5,97	5,72	5,60	5,46	5,30
Cataluña	15,84	16,85	16,74	16,09	14,35	13,81	14,38	14,09	14,18	14,14	14,38	15,10	15,10	14,42	14,47	14,92	15,87	16,14	15,29	14,96	15,40	14,77	15,48	15,30
Comunidad Valenciana	7,78	7,90	8,11	8,53	8,45	8,79	8,80	8,33	8,67	8,57	9,35	8,88	8,11	8,15	9,20	9,52	9,57	9,40	9,76	10,23	11,26	11,23	11,57	11,21
Extremadura	3,22	3,15	4,66	4,72	3,96	4,39	4,14	4,05	4,25	4,05	3,95	3,85	4,07	4,15	3,90	3,62	3,46	3,48	3,62	3,49	2,93	3,10	2,71	2,70
Galicia	9,06	8,71	7,99	7,80	8,14	7,41	7,73	8,08	7,87	7,57	7,83	7,81	7,66	8,49	8,11	7,93	7,77	7,12	6,94	6,99	6,58	6,35	6,03	5,87
Madrid (Comunidad de)	12,42	12,28	11,28	11,27	11,49	12,21	10,47	10,22	10,29	11,20	10,62	10,58	11,44	11,73	11,40	11,85	11,93	11,32	11,53	11,67	11,64	11,77	11,95	12,62
Murcia (Región de)	2,23	2,20	2,18	1,89	2,19	2,36	2,48	2,57	2,72	2,79	2,80	2,87	2,84	2,88	2,72	2,65	2,77	2,72	2,74	2,96	2,96	2,86	2,76	3,34
Navarra (C. Foral de)	1,23	1,16	1,20	1,33	1,29	1,04	1,04	1,10	1,15	1,14	1,15	1,12	1,27	1,41	1,24	1,23	1,30	1,19	1,31	1,23	1,12	1,12	1,16	1,12
País Vasco	4,29	3,85	3,82	4,55	4,79	4,07	4,01	4,23	4,04	3,79	3,81	4,24	4,53	4,56	4,65	4,26	4,17	4,54	4,81	4,24	4,13	4,26	4,18	3,48
Rioja (La)	0,57	0,49	0,48	0,58	0,62	0,63	0,57	0,50	0,54	0,52	0,55	0,58	0,49	0,49	0,46	0,47	0,53	0,63	0,60	0,63	0,51	0,56	0,62	0,67
Ceuta y Melilla								0,20	0,23	0,23	0,16	0,15	0,21	0,24	0,26	0,17	0,15	0,20	0,15	0,23	0,19	0,13	0,16	0,17
España	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Tabla A5
ACTIVOS EN LOS SERVICIOS POR CCAA (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Andalucía	15,18	15,03	15,18	15,40	15,25	15,26	15,39	15,71	15,90	15,66	15,61	15,98	16,18	16,08	16,21	16,25	16,14	15,86	15,89	16,02	15,92	16,16	16,00	16,09
Aragón	3,15	3,08	3,15	3,14	3,09	3,09	3,10	3,08	3,10	3,13	3,04	3,03	3,04	2,95	2,95	2,94	2,92	2,94	2,88	2,71	2,67	2,65	2,74	2,72
Asturias (Principado de)	2,72	2,80	2,77	2,57	2,64	2,60	2,56	2,45	2,52	2,58	2,50	2,56	2,58	2,56	2,50	2,39	2,27	2,20	2,22	2,16	2,19	2,15	2,18	2,15
Baleares (Islas)	2,29	2,29	2,44	2,47	2,30	2,28	2,31	2,38	2,47	2,43	2,37	2,24	2,29	2,41	2,57	2,62	2,73	2,75	2,67	2,76	2,77	2,87	2,91	2,88
Canarias	4,57	4,47	4,57	4,57	4,64	4,59	4,66	4,70	4,81	4,74	4,91	4,77	4,68	4,89	4,77	4,74	4,99	5,02	5,04	5,12	5,21	5,31	5,33	5,25
Cantabria	1,31	1,22	1,18	1,20	1,23	1,25	1,22	1,23	1,21	1,27	1,25	1,27	1,26	1,26	1,22	1,19	1,22	1,21	1,10	1,16	1,22	1,18	1,19	1,18
Castilla - La Mancha	3,38	3,51	3,40	3,29	3,35	3,39	3,45	3,46	3,49	3,46	3,43	3,45	3,40	3,38	3,40	3,38	3,40	3,43	3,51	3,51	3,50	3,45	3,53	3,51
Castilla y León	6,01	6,02	6,10	6,18	6,16	6,08	6,04	5,95	5,92	5,94	6,04	6,06	6,09	5,78	5,82	5,71	5,65	5,65	5,62	5,35	5,23	5,24	5,05	5,00
Cataluña	16,49	16,14	16,09	16,22	15,97	16,23	16,28	15,97	15,88	16,00	16,30	16,34	16,42	16,82	16,74	16,95	16,59	16,52	16,73	16,60	16,25	16,04	16,34	16,62
Comunidad Valenciana	9,61	9,68	9,74	9,72	9,95	9,61	9,79	10,09	9,90	9,74	9,78	9,78	9,67	9,57	9,63	9,70	10,01	9,91	9,99	10,08	10,19	10,12	10,24	10,48
Extremadura	2,58	2,54	2,38	2,28	2,23	2,29	2,43	2,51	2,30	2,28	2,39	2,46	2,45	2,40	2,29	2,26	2,23	2,23	2,18	2,21	2,06	2,11	2,08	2,03
Galicia	6,41	6,35	6,26	6,31	6,27	6,41	6,33	6,11	6,10	6,35	6,17	6,05	6,06	6,02	5,86	5,72	5,68	5,81	5,67	5,63	5,54	5,43	5,51	5,49
Madrid (Comunidad de)	16,78	17,38	17,27	16,76	16,97	17,10	16,59	15,97	16,00	16,11	16,02	16,01	15,73	15,79	15,97	15,76	15,75	16,13	16,49	16,57	17,15	17,23	17,05	16,92
Murcia (Región de)	2,28	2,20	2,06	2,36	2,42	2,37	2,45	2,48	2,49	2,43	2,35	2,46	2,41	2,45	2,59	2,68	2,63	2,60	2,62	2,62	2,74	2,71	2,71	2,61
Navarra (C. Foral de)	1,24	1,29	1,28	1,25	1,30	1,27	1,30	1,30	1,25	1,25	1,29	1,22	1,21	1,22	1,30	1,30	1,28	1,31	1,26	1,27	1,32	1,27	1,24	1,20
País Vasco	5,44	5,40	5,52	5,70	5,66	5,60	5,51	5,65	5,60	5,59	5,52	5,46	5,48	5,53	5,44	5,53	5,45	5,39	5,23	5,26	5,30	5,06	5,01	5,00
Rioja (La)	0,55	0,62	0,60	0,57	0,58	0,59	0,59	0,61	0,59	0,56	0,56	0,54	0,54	0,52	0,52	0,53	0,57	0,53	0,51	0,51	0,54	0,54	0,54	0,54
Ceuta y Melilla								0,48	0,48	0,42	0,39	0,41	0,40	0,39	0,38	0,41	0,42	0,41	0,41	0,40	0,38	0,38	0,38	0,37
España	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Tabla A6
OCUPADOS POR SECTOR, SEXO Y TRAMOS DE EDAD (MEDIA ANUAL)
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

	2000			2001			2002			2003			2004		
	mujeres	hombres	TOTAL												
16-19	0,7	2,3	3,0	0,6	2,2	2,8	0,5	2,4	2,9	0,8	2,1	2,8	0,5	1,7	2,2
20-24	1,7	5,2	6,8	1,8	5,2	7,0	1,4	5,5	6,9	1,9	5,2	7,1	1,8	5,5	7,3
25-29	2,5	7,6	10,1	2,0	7,2	9,2	2,5	6,9	9,4	2,7	7,4	10,1	2,6	7,3	9,9
30-39	5,5	18,4	23,9	6,1	19,6	25,7	6,4	19,3	25,7	6,4	18,3	24,6	6,0	18,6	24,6
40-49	6,0	17,1	23,1	5,9	17,1	23,0	6,0	17,7	23,7	6,5	18,2	24,7	7,2	18,3	25,5
50-59	6,3	15,5	21,8	6,1	15,2	21,3	6,0	14,6	20,6	5,9	14,5	20,4	5,7	15,3	21,0
60-64	2,6	6,3	8,9	2,6	6,3	8,9	2,3	6,3	8,7	2,3	6,0	8,3	2,1	5,8	7,9
65-69	0,5	1,1	1,7	0,4	1,0	1,4	0,5	1,0	1,5	0,3	1,0	1,3	0,3	0,7	1,0
70 y más	0,2	0,5	0,7	0,2	0,5	0,7	0,2	0,4	0,7	0,2	0,5	0,8	0,2	0,6	0,7
Total	26,0	74,0	100,0	25,8	74,2	100,0	25,8	74,2	100,0	26,9	73,1	100,0	26,3	73,7	100,0
16-19	0,8	2,0	2,8	0,7	2,1	2,8	0,6	1,9	2,5	0,4	1,8	2,2	0,4	1,6	2,0
20-24	3,6	7,9	11,5	3,4	7,5	10,9	3,2	6,9	10,1	2,6	6,9	9,5	2,5	6,8	9,2
25-29	5,0	10,9	15,9	5,1	11,1	16,3	5,3	11,2	16,6	5,1	11,5	16,6	4,7	11,1	15,7
30-39	6,8	20,6	27,4	7,0	21,1	28,0	7,2	21,3	28,5	7,5	21,2	28,7	7,9	21,6	29,5
40-49	5,4	18,1	23,5	5,6	17,2	22,8	5,7	17,0	22,7	5,7	17,1	22,7	6,0	17,3	23,3
50-59	2,1	14,0	16,1	2,2	14,1	16,3	2,4	14,3	16,7	2,6	14,5	17,1	2,8	14,4	17,2
60-64	0,3	2,1	2,4	0,3	2,3	2,6	0,3	2,5	2,7	0,3	2,6	2,9	0,4	2,4	2,8
65-69	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,3	0,0	0,2	0,2
70 y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Total	24,1	75,9	100,0	24,4	75,6	100,0	24,8	75,2	100,0	24,2	75,8	100,0	24,6	75,4	100,0

Tabla A6
OCUPADOS POR SECTOR, SEXO Y TRAMOS DE EDAD (MEDIA ANUAL)
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL) (CONTINUACIÓN)

	2000		2001		2002		2003		2004			
	mujeres	hombres	TOTAL									
16-19	0,1	3,8	3,9	0,1	3,8	3,9	0,1	3,3	3,4	0,1	3,3	3,3
20-24	0,6	11,0	11,6	0,5	11,8	12,3	0,6	11,6	12,2	0,6	11,0	11,6
25-29	1,5	14,1	15,6	1,3	14,4	15,6	1,4	14,7	16,1	1,4	14,7	16,1
30-39	1,5	26,7	28,2	1,7	25,9	27,6	1,8	27,1	28,9	1,8	28,2	30,0
40-49	0,7	21,8	22,5	0,6	21,9	22,5	0,8	20,8	21,6	1,0	20,5	21,4
50-59	0,3	15,2	15,5	0,3	14,8	15,1	0,4	14,3	14,6	0,4	14,0	14,4
60-64	0,0	2,5	2,5	0,0	2,7	2,8	0,0	2,9	2,9	0,1	2,9	3,0
65-69	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2
70 y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	4,8	95,2	100,0	4,6	95,4	100,0	5,1	94,9	100,0	5,3	94,7	100,0
16-19	1,0	0,9	1,9	1,0	0,9	1,8	0,9	0,9	1,7	0,8	0,7	1,5
20-24	5,1	4,1	9,2	5,0	4,0	9,0	4,9	3,7	8,6	4,9	3,5	8,4
25-29	8,0	7,0	15,0	8,3	6,9	15,2	8,1	6,8	14,9	8,3	6,6	14,9
30-39	14,9	16,4	31,3	15,1	15,8	30,9	15,3	15,5	30,8	15,5	15,1	30,6
40-49	11,3	13,1	24,4	11,6	13,0	24,6	12,2	13,3	25,5	12,5	13,4	25,9
50-59	5,8	8,6	14,4	6,1	8,5	14,6	6,2	8,6	14,8	6,4	8,4	14,8
60-64	1,2	1,9	3,1	1,2	2,0	3,2	1,2	1,9	3,1	1,2	2,0	3,3
65-69	0,2	0,3	0,5	0,2	0,4	0,6	0,2	0,3	0,5	0,2	0,3	0,5
70 y más	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
Total	47,5	52,5	100,0	48,4	51,6	100,0	48,9	51,1	100,0	49,9	50,1	100,0

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Tabla A.7
TASA DE PARO POR SECTORES ECONÓMICOS. ESPAÑA 1981-2004

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Agricultura	5,2	4,9	5,0	9,3	11,1	12,8	13,2	12,9	12,8	12,2	13,0	13,7	15,4	16,7	18,7	18,3	19,2	17,7	17,1	17,4	13,4	15,3	15,5	15,3
Industria	9,7	12,1	13,1	14,5	15,8	14,9	10,6	9,4	8,6	8,7	10,1	11,7	16,9	16,3	13,2	12,2	10,3	8,6	7,5	6,8	6,1	7,0	7,4	7,2
Construcción	26,8	27,1	28,2	34,4	34,3	30,3	21,8	16,8	14,8	14,8	16,1	22,1	28,7	28,1	23,0	22,5	19,5	15,5	11,4	10,3	8,7	9,6	9,1	8,5
Servicios	6,4	7,3	8,3	9,5	10,5	10,2	9,2	8,9	8,5	8,8	9,2	10,8	13,6	14,5	13,2	12,3	11,3	10,5	9,2	8,6	7,0	7,9	8,0	7,8

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Tabla A.8
TASA DE PARO EN LA AGRICULTURA POR CCAA (1981-2004)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Andalucía	16,3	14,2	15,4	31,7	32,1	35,8	36,5	34,3	36,2	33,4	33,7	34,2	38,5	39,4	44,7	42,1	40,8	37,9	37,7	38,2	29,2	32,0	31,8	31,1
Aragón	1,1	0,5	1,4	1,8	2,0	2,3	2,5	3,1	1,8	0,9	2,2	2,2	3,0	3,7	3,4	2,7	4,3	3,7	3,9	3,0	2,5	3,3	3,9	3,0
Asturias (Principado de)	0,4	1,2	0,4	0,5	1,2	0,5	1,4	1,6	0,9	1,0	1,3	1,6	2,0	1,7	3,0	2,3	1,0	1,9	2,2	1,9	0,9	0,2	0,7	1,5
Baleares (Islas)	0,2	0,3	0,2	1,5	1,8	1,4	1,3	0,5	0,6	2,4	4,1	2,0	3,4	3,9	2,8	2,2	4,6	2,2	1,6	1,5	3,1	2,4	2,7	5,4
Canarias	4,7	6,1	5,6	8,0	11,9	12,5	10,2	11,1	10,0	13,6	14,5	9,8	10,5	9,7	13,4	9,6	7,7	10,9	7,7	8,0	8,3	10,2	8,4	9,4
Cantabria	0,4	0,3	0,8	1,5	1,5	2,8	1,7	2,6	0,9	2,2	1,4	1,0	1,5	2,7	4,6	4,5	3,9	0,4	3,0	2,9	2,5	2,3	0,4	2,3
Castilla - La Mancha	7,5	6,4	5,8	7,2	7,5	7,0	9,7	9,7	8,0	7,9	7,9	8,0	11,4	12,4	14,8	11,8	12,9	10,4	9,6	8,0	7,9	6,9	9,6	6,9
Castilla y León	0,9	1,7	1,9	2,8	3,5	4,9	4,4	3,9	3,6	3,1	2,3	3,3	4,5	5,2	5,5	3,9	6,0	5,2	3,1	4,3	4,0	5,6	4,5	3,5
Cataluña	1,7	3,0	3,4	3,7	5,3	5,0	5,0	3,6	2,6	2,2	2,9	4,7	4,6	6,7	5,2	8,6	10,2	6,5	6,7	6,4	6,1	4,2	6,8	6,0
Comunidad Valenciana	2,2	2,9	3,3	4,0	5,3	5,0	6,4	5,9	6,0	4,3	7,2	9,8	10,8	12,5	13,8	14,7	15,3	10,2	9,4	8,1	4,2	10,4	10,1	13,8
Extremadura	6,6	6,1	6,3	13,7	19,5	22,6	19,1	20,5	20,6	18,9	21,7	22,3	25,5	27,7	28,5	29,8	32,4	32,6	30,3	28,4	20,7	24,1	24,6	20,6
Galicia	0,5	0,4	0,5	0,8	1,0	1,3	1,1	0,9	1,2	1,4	1,5	2,4	2,3	2,4	2,3	3,0	3,1	2,3	3,2	3,3	2,2	2,8	3,0	4,4
Madrid (Comunidad de)	9,5	10,8	4,5	5,3	5,5	18,8	10,0	6,9	6,7	4,7	3,9	9,0	1,1	13,4	10,9	6,6	1,8	9,1	3,6	13,2	3,5	2,6	3,9	4,9
Murcia (Región de)	6,6	6,5	7,4	7,6	14,1	12,7	12,1	13,0	9,2	9,8	10,9	14,2	15,7	20,3	15,4	13,3	13,7	12,3	9,0	8,1	9,0	8,3	8,1	9,5
Navarra (C. Foral de)	1,6	1,0	2,1	3,0	6,5	8,1	6,6	8,3	4,2	3,5	3,6	2,3	2,6	3,3	3,7	4,1	3,4	1,7	0,1	0,3	0,6	1,4	3,1	7,5
País Vasco	2,6	3,7	4,0	5,9	3,8	7,8	8,8	8,1	7,1	2,6	1,5	1,7	7,2	5,9	10,3	10,9	8,0	5,9	6,0	1,8	5,3	2,2	6,7	4,9
Rioja (La)	0,1	1,2	0,3	0,3	2,4	3,6	4,0	3,2	0,9	0,2	-	2,3	3,5	4,6	2,3	2,2	5,2	1,6	0,5	1,4	1,1	5,6	2,8	5,0
Ceuta y Melilla								18,8	50,0	-	17,6	7,7	6,5	39,6	6,2	10,0	40,0	10,0	6,7	14,3	8,3	-	14,3	-
España	5,2	4,9	5,0	9,3	11,1	12,8	13,2	12,9	12,8	12,2	13,0	13,7	15,4	16,7	18,7	18,3	19,2	17,7	17,1	17,4	13,4	15,3	15,5	15,3

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Tabla A.9
TASA DE PARO POR SECTORES ECONÓMICOS Y CCAA

	1981		1985		1990		1995		2000		2004														
	Agríc. Ind.	Const. Serv. Agríc.	Ind. Const. Serv.																						
Andalucía	16,3	12,2	33,5	9,2	32,1	19,2	47,1	12,9	33,4	12,8	23,2	12,1	44,7	18,5	34,3	17,8	38,2	12,3	18,1	13,4	31,1	9,9	13,3	10,8	
Aragón	1,1	11,3	20,6	5,0	2,0	15,8	23,9	8,0	0,9	6,1	6,6	6,7	3,4	10,7	11,9	10,9	3,0	3,2	3,7	5,7	3,0	4,1	4,4	4,4	
Asturias (Principado de)	0,4	5,8	26,0	6,4	1,2	10,3	28,0	11,5	1,0	5,6	13,3	10,1	3,0	8,2	25,0	11,1	1,9	7,1	14,0	9,9	1,5	5,5	7,9	7,3	
Baleares (Islas)	0,2	5,6	8,1	8,2	1,8	7,1	10,2	11,0	2,4	7,9	5,5	8,7	2,8	8,4	14,4	10,4	1,5	2,5	4,2	5,4	5,4	4,3	8,9	7,9	
Canarias	4,7	10,8	32,8	7,5	11,9	20,3	36,8	14,2	13,6	10,3	31,7	13,2	13,4	14,0	26,2	13,8	8,0	6,2	9,7	9,3	9,4	6,9	10,9	9,1	
Cantabria	0,4	6,4	19,9	5,1	1,5	9,1	22,8	9,8	2,2	6,4	8,5	9,4	4,6	8,6	22,6	15,2	2,9	5,5	7,6	8,5	2,3	6,6	8,8	7,5	
Castilla - La Mancha	7,5	8,7	25,0	5,1	7,5	11,9	26,3	7,5	7,9	10,7	12,4	7,3	14,8	14,3	22,3	11,7	8,0	7,6	8,1	8,7	6,9	7,1	5,2	7,6	
Castilla y León	0,9	6,6	19,3	5,7	3,5	12,7	33,0	9,5	3,1	7,3	13,4	8,5	5,5	10,3	20,8	12,6	4,3	6,0	7,4	8,7	3,5	6,0	6,7	8,3	
Cataluña	1,7	11,2	32,5	6,2	5,3	17,0	33,8	10,3	2,2	7,1	8,0	6,7	5,2	12,9	18,3	11,6	6,4	5,2	6,0	5,7	6,0	7,3	6,9	7,1	
Comunidad Valenciana	2,2	12,1	21,9	5,6	5,3	18,1	32,6	10,2	4,3	12,5	10,3	8,9	13,8	14,7	15,9	14,9	8,1	7,5	7,4	8,3	13,8	8,2	6,4	8,7	
Extremadura	6,6	11,8	32,2	10,3	19,5	19,5	48,0	11,2	18,9	17,3	29,1	12,2	28,5	15,0	37,1	17,2	28,4	14,2	25,1	13,7	20,6	12,8	16,0	11,5	
Galicia	0,5	4,4	12,5	3,6	1,0	14,6	27,4	8,5	1,4	8,0	14,6	7,9	2,3	12,2	21,2	11,2	3,3	9,2	11,0	9,7	4,4	9,8	9,4	9,4	
Madrid (Comunidad de)	9,5	9,7	28,9	5,6	5,5	15,5	34,1	9,5	4,7	7,2	8,8	6,5	10,9	13,7	21,3	10,9	13,2	5,1	9,1	6,9	4,9	5,2	5,1	4,6	
Murcia (Región de)	6,6	8,7	18,6	4,8	14,1	15,4	30,0	9,4	9,8	10,6	14,9	9,5	15,4	19,4	23,2	13,8	8,1	10,6	9,1	8,8	9,5	9,1	7,2	7,7	
Navarra (C. Foral de)	1,6	4,4	30,3	5,5	6,5	13,3	26,5	9,8	3,5	9,8	7,7	6,5	3,7	7,5	11,6	11,1	0,3	3,7	3,3	4,7	7,5	4,7	5,3	4,6	
País Vasco	2,6	7,8	32,0	6,8	3,8	14,4	27,6	11,0	2,6	6,1	9,5	9,6	10,3	9,6	17,5	12,6	1,8	5,3	7,7	7,9	4,9	4,8	9,3	7,5	
Rioja (La)	0,1	4,9	20,9	3,4	2,4	13,2	32,3	7,6	0,2	6,9	8,3	4,0	2,3	10,1	10,8	9,5	1,4	5,3	1,9	5,3	5,0	4,9	4,7	3,7	
Ceuta y Melilla	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5,1	22,8	13,3	6,2	19,7	36,4	12,0	14,3	5,6	21,1	10,2	---	---	11,8	20,6	7,7
España	5,2	9,7	26,8	6,4	11,1	15,8	34,3	10,5	12,2	8,7	14,8	8,8	18,7	13,2	23,0	13,2	17,4	6,8	10,3	8,6	15,3	7,2	8,5	7,8	

Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos viene realizando estudios en profundidad de la negociación colectiva en diferentes sectores, y entre los seleccionados se encuentra el relativo al agrario, que ha sido realizado bajo la dirección del Profesor Manuel Alarcón Caracuel, contando para ello con un selecto equipo de trabajo, formado por prestigiosos profesores de la Universidad de Sevilla, pertenecientes a las áreas de Derecho del Trabajo y de Economía Aplicada.

En este estudio se analiza la evolución normativa del sector agrario y su situación actual. En tal sentido, entre otras cuestiones, se examina el contenido y el alcance del Laudo Arbitral dictado en octubre de 2000, en el proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral del Campo de 1975, para pasar a continuación al estudio en profundidad de la estructura y contenido de la negociación colectiva en este sector. Por otra parte, y precediendo al examen del sector agrario español desde la perspectiva laboral, los autores de este estudio han querido analizar también su importancia en términos de producción, llegando a una serie de conclusiones y ofreciendo al tiempo una puntual información acerca de las principales variables laborales que concurren en el mismo, cuyo conocimiento se estima de sumo interés, tanto para las representaciones empresariales y sindicales pertenecientes al citado sector, y para los afectados por sus normas convencionales, como para los estudiosos de las relaciones laborales en general.

ISBN: 978-84-8417-235-2

