

contenida en la disposición final de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995²⁵.

En fin, las Comunidades Autónomas vienen actuando competencias propiamente legislativas —no meramente aplicativas de la legislación laboral estatal— en sus respectivos ámbitos geográficos sobre aspectos relacionados con el fomento del empleo y la formación profesional —materias éstas que, junto con las sociedades cooperativas, están fuera del contenido de la *legislación laboral* que el art. 149. 1 de la CE atribuye en exclusiva al Estado, según doctrina del Tribunal Constitucional, por no afectar directamente a las relaciones de trabajo por cuenta ajena²⁶, con alcance interprofesional o para determinados colectivos laborales —así, planes ocupacionales específicamente dirigidos a paliar el desempleo agrario estacional en los límites de su territorio—.

V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Dada la amplitud e importancia del tema anunciado, cuyo tratamiento, con la profundidad que merece, vendría a descompensar la estructura del presente capítulo, dejamos para el siguiente el estudio de los rasgos peculiares de la negociación colectiva en la agricultura.

VI. LA ORDENANZA GENERAL DE TRABAJO EN EL CAMPO

Es de sobra conocida la regulación que establece el ET en cuanto a las normas estatales reglamentarias, de ámbito sectorial o empresarial, que tan decisivo papel desempeñaron en el sistema pre-constitucional español de relaciones laborales.

25. Ambas normas constituyen supuestos paradigmáticos de reglas (en este caso, estatales) acotadas sectorialmente por el juego de un doble criterio: profesional —se dirigen sólo, o con carácter preferente (PER), a los trabajadores agrícolas— y territorial —únicamente se aplican en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura—.

26. Vid. las SS. del TCo. de 30 de junio de 1982, 29 de julio de 1983, 27 de marzo de 1984 y 28 de marzo de 1985, entre otras.

En primer lugar, la disposición final tercera de la Ley 8/1980, del ET, derogó expresamente la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, de 16 de octubre de 1942, que servía de fundamento a la emanación de Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales de la Administración laboral. Ello significó por tanto la imposibilidad en lo sucesivo de que el Ministerio de Trabajo pudiera dictar nuevas normas de esta clase²⁷.

En segundo lugar, la Disposición transitoria 2ª del ET de 1980 aclaró que las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales en vigor continuarían siendo aplicables «como Derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo» (párrafo 1º), autorizando simultáneamente al Ministerio de Trabajo para derogarlas «total o parcialmente (...) con informe previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas» (párrafo 2º). En la nueva redacción dada a la disposición transitoria 2ª del ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se prorrogó la vigencia de las Ordenanzas Laborales, en tanto no fueran sustituidas por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994, salvo la existencia de Acuerdo interprofesional o singular (de los previstos en el art. 82.2 y 3 ET) que establezca «otra cosa», y sin perjuicio de la facultad reconocida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar, total o parcialmente, las ordenanzas subsistentes antes de esa fecha o prorrogarlas hasta el 31 de diciembre de 1995, siempre que la Ordenanza corresponda a un sector con dificultades de regulación negociada²⁸.

27. Aunque es casi seguro que esta imposibilidad arrancase ya desde la promulgación de la CE de 1978, la cual habría supuesto, de un lado, la derogación implícita de la LRT al ser derogado expresamente el Fuero del Trabajo, en cuya Decl. III.4 radicaba su máximo fundamento legal (según rezaba la E. de M. de la LRT); y, de otro, la imposibilidad inicial de que un Ministro pudiera dictar disposiciones reglamentarias —como son las Reglamentaciones de Trabajo—, al atribuir el art. 97 de la CE la potestad reglamentaria al Gobierno. Cfr. A. MONTAÑA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., Madrid, 1994, p 98.

28. Esta previsión se reproduce actualmente en la disposición transitoria sexta del ET de 1995.

Una Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 ha dispuesto la prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995 de varias Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo; las no incluidas en esta norma se entienden derogadas con efectos del 31 diciembre 1994. Entre las Ordenanzas que se prorrogan íntegramente hasta finales de 1995 se encuentra la Ordenanza de Trabajo en el Campo.

En tercer y último lugar, la disposición adicional 7ª del ET de 1995 faculta al Gobierno para dictar Reglamentos sobre condiciones de trabajo por ramas de actividad, en aquellos sectores y demarcaciones territoriales en los que no exista convenio colectivo aplicable ni se haya podido colmar el vacío de regulación convencional de condiciones sectoriales de trabajo existente mediante los procedimientos, que tienen siempre carácter prioritario, de adhesión o extensión de un convenio ajeno, ex. artículo 92 del ET, previas las consultas que estime oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

En estas coordenadas se inscribe actualmente la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, aprobada por Orden Ministerial de 1 de julio de 1975²⁹. La Ordenanza, dictada para sustitución de otra del mismo nombre de 2 de octubre de 1969³⁰, no se limitó a consti-

29. En cuanto a su estructura, La OGTC de 1975 se compone de 121 artículos y una disposición derogatoria, con división en 13 capítulos, cada uno con su correspondiente epígrafe. Son los siguientes: I. *Ámbito de aplicación*, con determinación de los ámbitos funcional, territorial, personal y temporal (arts. 1 a 4). II. *Del contrato de trabajo en las explotaciones agrarias*, integrado por cuatro secciones relativas a: definición y objeto del contrato, sujetos del contrato de trabajo agrícola, personalidad para contratar y contrato de grupo (arts. 5 a 14). III. *Organización del trabajo*, con sólo tres artículos (15 a 17), los dos últimos, seguramente, fuera de su lugar sistemático. IV. *Clasificación del personal*, capítulo constituido por dos secciones, la primera sobre clasificación funcional y la segunda sobre clasificación de los trabajadores según tiempo de permanencia en la empresa (arts. 18 a 34). V. *Ingresos, traslados, ceses y despidos*, que incluye lo relativo al período de prueba, asignación de trabajos no concordantes con la categoría profesional ordinaria y contratación de trabajadores con capacidad disminuida (arts. 35 a 48). VI. *Obligaciones y derechos del trabajador y del empresario* (arts. 49 a 58). VIII. *Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones*, con una sección «primera» (que en realidad es única) rubricada *Jornada de trabajo* (arts. 59 a 73). VIII. *Licencias y excedencias* (arts. 74 a 77). IX. *Retribuciones*, distribuido en dos secciones, una, primera, dedicada a disposiciones generales y otra, segunda, a los complementos del salario base (arts. 78 a 96). X. *Premios, faltas y sanciones* (arts. 97 a 108). XI. *Seguridad e higiene en el trabajo*, con tres secciones, la primera estableciendo una disposición general, la segunda sobre el tema de la seguridad y la tercera afectante a la higiene (arts. 109 a 118). XII. *Seguridad Social*, integrado por un solo artículo (núm. 119), innecesario, de remisión al REASS: XIII. *Definiciones varias*, con dos artículos: el 120, sobre respeto de las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando a la entrada en vigor de la Ordenanza y sobre absorción y compensación salarial, y el 121, declarando aplicable la legislación general para lo en ella no previsto y regulado.

30. Que, a su vez, dispuso la derogación de las Reglamentaciones provinciales que estuvieran vigentes, y, en general, de las disposiciones de carácter nacional, regional, provincial o local, reguladoras de las condiciones mínimas de trabajo en el campo, de rango inferior a ella (disp. derog.).

tuir un instrumento de adaptación/concreción en el ámbito por ella regulado de las disposiciones laborales comunes, en particular de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 —de la que copió también, casi al pie de la letra, abundantes preceptos, en buena medida de alcance conceptual estricto—, sino que fue mucho más allá, regulando con detalle instituciones no previstas en la regulación general (períodos de prueba, salarios a la parte, tipos de contratos según duración, clasificación profesional, preavisos, excedencias, dispositivos de seguridad e higiene, descuentos en la jornada por camino, premios y sanciones, traslados...)³¹. La elaboración de la OGTC respondió así a una concepción plenaria de la ordenación de las relaciones laborales en la agricultura, de manera que empresarios y trabajadores pudieran encontrar en ella casi todos los criterios importantes del Derecho del Trabajo vigente, sin necesidad de recurrir a las fuentes comunes.

Desde luego, el mantenimiento de la vigencia residual de la OGTC en el actual sistema normativo de relaciones laborales exige un análisis pormenorizado de la legalidad (constitucional, estatutaria y general ordinaria) de sus mandatos, al objeto de determinar lo que se conserva, se modifica o, simplemente, se da por definitivamente expulsado del Ordenamiento. Ello viene al caso porque, dado el tiempo en que fue promulgada la última OGTC, parte de su articulado es hoy inaplicable, bien porque su regulación en ciertas materias enerva o contradice lo establecido en normas generales aparecidas con posterioridad —p. ej., en lo relativo a duración de las vacaciones, tiempos máximos de trabajo, modalidades contractua-

Sobre los antecedentes, elaboración y contenido de la OGTC de 2 octubre 1969, vid., además de L. E. DE LA VILLA GIL, «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo», *cit.*, pp. 150 y ss., los comentarios a la *Ordenanza laboral del campo* de E. MUT REMOLA, Madrid, 1972, pp. 7 y ss. Asimismo, A. ESPINOSA POVEDA, *Las relaciones laborales en la agricultura*, Madrid, 1969, y J. MACHIMBARRENA, «La contratación de trabajo en el campo», en *I Jornadas Técnicas Sociales*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1960, en especial pp. 338 y 339.

31. Por ello, ha podido afirmar con toda razón A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo...», *cit.*, p. 258, que la aprobación de la OGTC constituyó el principal acontecimiento normativo para el trabajo agrícola asalariado durante toda la etapa franquista, destacando igualmente su intento de «erigirse, no ya en reglamentación de las 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*».

les—, bien porque se ha alterado profundamente el organigrama laboral que invoca la Ordenanza en diversos preceptos— p. ej., los artículos que prevén la intervención de organismos integrados en la extinta Organización Sindical Agraria—.

En cualquier caso, la OGTC pierde su vigencia provisional, sin necesidad de derogación expresa, cuando es sustituida por convenio colectivo; pero esa pérdida de vigencia residual sólo opera, lógicamente, para el ámbito del convenio y en relación con las materias específicamente reguladas en él, o cuando éste deje sin efecto de forma expresa las disposiciones de la Ordenanza. Para que se produjera la sustitución *total* sería preciso que la negociación colectiva comprendiese todo el ámbito y regulase todo el contenido de la Ordenanza en cuestión, esto es, deberían ser afectadas por el convenio «todas las materias reguladas en la Reglamentación, debiendo coincidir igualmente los ámbitos funcionales, personales y territoriales»³².

Si se tiene en cuenta que los convenios colectivos son, por lo general, pero especialmente en el sector agrario, más escuetos y sumarios en su contenido y menos extensos en su ámbito territorial que la Ordenanza Laboral del Campo, se comprenderá sin dificultad que todavía en el momento presente la situación se caracterice por la existencia de una doble regulación sectorial, paccionada y reglamentaria, de las condiciones mínimas de trabajo en la agricultura.

A la vista de la política negociadora que desde hace tiempo se viene observando en el campo español, estructurada sobre unidades de contratación a nivel provincial, es obvio que la OGTC, convenientemente depurada, continuará siendo en lo que no haya sido derogada por contravenir lo establecido en normas superiores, el cuerpo normativo que regule sistemáticamente las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las relaciones laborales en las explotaciones agrarias que no se ven afectadas por la negociación colectiva, de empresa o de ámbito superior. Pero es que, además, sus manda-

32. T. SALA FRANCO, «Las Ordenanzas laborales y el Derecho del Trabajo postconstitucional», en *RL*, núm. 0., 1984, p. 14; «Las Ordenanzas laborales en el Derecho del Trabajo», en *Revista de Trabajo*, núm. 72, 1983, p. 28.

tos seguirán en parte vigentes para colmar las lagunas del convenio colectivo que la haya sustituido en un determinado ámbito territorial (p. ej., es frecuente, en lo relativo a medidas de seguridad e higiene, clasificación profesional, faltas y sanciones...), siendo amplia mayoría los convenios que, sin perjuicio de remitir a lo establecido en la Ordenanza con relación a un concreto aspecto o materia, se encargan de precisar que la misma se aplicará subsidiariamente en todo cuanto ellos no hayan regulado.

Por otra parte, es necesario resaltar que la negociación colectiva agraria tiene en algunas provincias un ámbito funcional o personal más restringido que el de la OGTC³³.

Por todo lo dicho, se ciernen amenazadoras sombras sobre las relaciones laborales agrícolas una vez se produzca, según todos los pronósticos, la derogación automática de la Ordenanza de Trabajo en el Campo a fecha 31 de diciembre de 1995, sin el relevo de un acuerdo o convenio nacional o de un reglamento aprobado conforme a la disp. adicional 7ª del ET.

En realidad, de llevarse a cabo en las presentes circunstancias aquella derogación absoluta de la OGTC, el sistema de convenios colectivos en la agricultura quedaría «desamparado y exangüe»³⁴, sin el cobijo y sustento que le prestan las previsiones sectoriales reglamentarias.

De consecuente, si es deseable que en el futuro la ordenación profesional de las condiciones mínimas de trabajo en el sector agrícola se realice exclusivamente por las representaciones de empresarios y trabajadores afectados, a través de la negociación colectiva — con lo que, aparte de darse cumplimiento a la previsión derogatoria

33. Así, el convenio colectivo para el sector agropecuario de la provincia de las Palmas rige únicamente para la actividad de cultivo de tomates a la parte —B.O.P. 2.II.1990—, sin que la intervención de la autonomía colectiva se haya extendido a las restantes operaciones agrícolas, forestales y pecuarias; mientras que, por su parte, los convenios colectivos para el campo de Castellón y Valencia BB.OO.PP. 22.VII.1989 y 4.IV.1990, respectivamente— sólo afectan a los trabajadores agrícolas fijos de estas provincias, con exclusión de los temporales —con legalidad, por cierto, más que dudosa, como matizaremos más adelante—.

34. Es terminología de M. ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, 2ª ed., Madrid, 1990, p. 94.

de la Disposición transitoria 6ª ET, se ganaría en seguridad jurídica y claridad, uniformando el bloque normativo aplicable en el sector—, parece claro que la definitiva desaparición de la OGTC ha de pasar por alguna de las siguientes opciones:

1º. Por la negociación de un convenio colectivo estatal de eficacia directa que abarque por completo el contenido y los ámbitos funcional y personal de la OGTC.

Sin embargo, es poco probable que esta negociación a nivel estatal se lleve a la práctica, e incluso nos atrevemos a decir que no es la solución más aconsejable, al menos como propuesta inmediata, por las razones que expondremos más adelante.

2º. Por el mantenimiento de las unidades de negociación tradicionales, de ámbito provincial, impulsando la negociación colectiva en todas y cada una de las circunscripciones españolas —estructurada o no conforme a las directrices de un convenio marco—, o adhiriéndose de común acuerdo las partes legitimadas para negociar en una determinada unidad a la totalidad de un convenio ajeno ya en vigor, conforme autoriza el artículo 92. 1 del ET.

Este mapa de convenios provinciales podría completarse, si se estimara conveniente, con otros acuerdos de nivel inferior —comarcales, locales o de empresa—, de modo que el sistema negociador así configurado, afectando a todas las relaciones de trabajo del ámbito cubierto por la OGTC y regulando la totalidad de sus contenidos, haría desaparecer del Ordenamiento la Ordenanza completamente sustituida.

A la consecución de ese estado de cobertura total puede contribuir también, siempre con carácter subsidiario, el recurso al procedimiento establecido en el artículo 92. 2 del ET, extendiendo el Ministerio de Trabajo las disposiciones del convenio vigente en una provincia a las empresas y trabajadores agrícolas de otra, limítrofe o no, cuando exista especial dificultad para llegar a un acuerdo en una concreta unidad de negociación, y previo el informe preceptivo de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones de empresarios y organizaciones sindicales representativas en el ámbito al que pretenda irradiarse la aplicación del convenio.

Pero, en cualquier caso, no parece deba confiarse demasiado en la utilización amplia de este mecanismo, por la sencilla razón de que las profundas desigualdades de diverso orden —naturales, estructurales, económicas, sociales— existentes entre las distintas zonas y regiones agrícolas de nuestro territorio pueden obstar al racional uso de dicho procedimiento, en la medida que pueden surgir dificultades insalvables a la hora de seleccionar el convenio idóneo susceptible de ser irradiado al ámbito geográfico precisado de regulación —v gr., por falta de adecuación a las condiciones o sistemas de cultivo que en él se practiquen—.

Por último, conviene decir que el Gobierno no ha actualizado por ahora, ni en la agricultura ni en ninguna otra actividad económica, la atribución que le confiere la disposición adicional 1ª para dictar reglamentos sobre condiciones de trabajo por ramas de actividad en aquellos sectores económicos y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo propio ni se haya logrado la aplicación de uno ajeno por adhesión o extensión, debiendo proceder a propuesta del Ministerio de Trabajo y previas las consultas que estime oportunas a las organizaciones empresariales y sindicales³⁵.

* * *

En un plano distinto, pero afectante también a un tipo de normas promulgadas con anterioridad que mantienen transitoriamente su vigencia, la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 procedió en su disposición final 3ª a la derogación expresa de la normativa reguladora de los Reglamentos de Régimen Interior (básicamente contenida en el Decreto de 12 de enero de 1961). Ello significa, lisa y llanamente, que desde la promulgación del ET ha

35. En el parecer de F. DURÁN LÓPEZ, «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales», en *RL*, núm. 2, 1990, pp. 8 y ss, se trata de una poder excepcional reconocido al Estado (al Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo), para la regulación de condiciones sectoriales de trabajo en circunstancias asimismo excepcionales de vacío de regulación, cuyo ejercicio «presupone la derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones» —pues, entiende este autor, «el vacío de regulación requerido difícilmente podría darse mientras se mantenga la vigencia residual de las mismas». Sin embargo, es sumamente dudoso en la regulación estatutaria que el vacío normativo deba llegar hasta la inexistencia de mínimos sectoriales estatales.

desaparecido en nuestro Ordenamiento la posibilidad de aprobar nuevos reglamentos de empresa, si bien respecto de los existentes a la entrada en vigor del ET cabe entender que conservan provisionalmente su eficacia, en lo que fueran aplicables, mientras no sean sustituidos por convenio colectivo por aplicación analógica de lo establecido en la disposición transitoria segunda del ET³⁶.

Sin embargo, debe matizarse que es ésta una previsión casi inoperante en el marco de las relaciones laborales agrarias, por falta de actualización de su presupuesto básico, a saber, la existencia misma de Reglamentos de Régimen Interior.

En efecto, en la regulación inicial de estos Reglamentos se impuso la *obligación* de redactarlos únicamente en las empresas *industriales* o *mercantiles* que ocupasen normalmente cincuenta o más trabajadores fijos (arts. 15 LRT 1942 y 21 LCT 1944). Esta situación no se vio alterada cuando años más tarde el Decreto de 12 de enero de 1961 estableció que las empresas obligadas a constituir Jurados de Empresa debían dotarse de un Reglamento de este tipo, pues el artículo 6º del Decreto de 11 de septiembre de 1953, que regulaba dichos Jurados, exceptuó de la obligación de constituir tales órganos en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias.

VII. LA COSTUMBRE LABORAL AGRARIA

Cabe referirse asimismo en este capítulo de fuentes a la desigual significación que la costumbre tiene en los ámbitos respectivos del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo que ordena las relaciones de producción en la agricultura.

36. Esta es la opinión más segura en la doctrina. Vid. por todos L. M. CAMPS RUIZ, «Mantenimiento, suspensión y derogación de las ordenanzas laborales y reglamentos de régimen interior», en *AL*, núm. 8, 1989, pp. 93 y 94.

En la jurisprudencia, vid. SS. del TCT, de 10 febrero 1987 (Ar. 2852), 24 abril 1986 (Ar. 2754), 26 enero 1985 (Ar. 647), 3 octubre 1984 (Ar. 8254) y 25 noviembre 1981 (Ar. 7043).