

de una década para el cambio de siglo, en qué medida el papel asignado constitucionalmente a la negociación colectiva (art. 37. 1 CE) se corresponde con la función real que los convenios vienen desarrollando en el sector agrícola de las relaciones laborales.

Atinente a las fuentes consultadas, es preciso señalar que el examen de la realidad negocial agraria se ha hecho exclusivamente a través de la información que suministra el contenido de los convenios aprobados conforme a las reglas del ET—sin atender, por tanto, a la negociación extra—estatutaria—, y publicados en periódicos oficiales, para lo cual, todo hay que decirlo, no se han consultado directamente los Boletines Oficiales de todas y cada una de las provincias o Comunidades Autónomas (sí, en cambio, el BOE), sino colecciones legislativas que reproducen la literatura de dichos acuerdos, en concreto, la editada por Lex Nova bajo el título «*Información Laboral*».

Además, se han manejado directamente convenios colectivos de sector, excluidos los de empresa. Esta utilización selectiva del material disponible responde a una opción metodológica consciente, pues, como se comprobará enseguida, los convenios provinciales de rama son los absolutamente dominantes en el contexto de la actividad negocial agrícola, superando en mucho el número de empresas y trabajadores afectados por aquéllos al de empresas y trabajadores vinculados por convenios empresariales. A la vista de lo anterior, no parece muy arriesgado pronosticar el carácter suficientemente representativo de las conclusiones obtenidas en el presente análisis sobre la dinámica de la negociación colectiva en el mundo agrario, que, con toda probabilidad, no se habrían visto sustancialmente alteradas de haberse procedido al examen particular de los convenios de empresa.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN

En el desarrollo argumental que construimos bajo este epígrafe se aborda el tema de los niveles o unidades de contratación dominantes en la negociación colectiva agrícola, explicando los factores

que han podido contribuir a la consolidación en el sector agrario de una determinada estructura contractual por dejación de otros posibles y alternativos modelos negociadores⁵.

Para determinar cuáles son las unidades de negociación predominantes en la realidad de la práctica negocial agraria se han tenido en cuenta los datos que resultan de la conjunción de estas tres variables:

a) Ambito de aplicación territorial: local, comarcal, provincial, pluriprovincial, de Comunidad Autónoma o nacional.

b) Ambito de aplicación funcional, que alude a las actividades comprendidas o reguladas por el acuerdo.

c) Ambito de aplicación personal, que delimita el conjunto de trabajadores afectados por el convenio. Este ámbito no se refiere propiamente al problema de la eficacia personal, reducida o generalizada, del convenio colectivo, sino a la aplicación o no de sus mandatos a determinados grupos o categorías profesionales.

1. Ambito territorial

Por lo que respecta a la selección del nivel geográfico en el que ha de desarrollarse la negociación, la evolución del sector agrícola puede dividirse en dos períodos, cuya línea de fractura cabe situarse,

5. La determinación por las partes contratantes del ámbito de vigencia y aplicación del convenio, dentro de las opciones que se les ofrecen, está marcada por la influencia de factores de muy diversa índole: la situación del mercado de trabajo, la estructura industrial del país, la intervención de los poderes públicos y la propia estrategia y configuración de las partes sociales —la estructura centralizada de las organizaciones empresariales y sindicales—, además de la existencia de sujetos sindicales distintos y externos al sindicato y la situación de la correlación de fuerzas entre los interlocutores, son factores que, en diversa medida, condicionan la elección de la unidad de negociación. Vid. una exposición sistemática, muy lograda, de estos condicionantes en WEBER, *The structure of Collective Bargaining*, New York, 1961, pp. XV y ss.; KOCHAN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, New York, 1980, esencialmente pp. 24 y ss. En España, sobre todo, F. VALDÉS DAL-RE, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», en *RPS*, núm. 137, 1983, pp. 395 y ss.; M. RODRÍGUEZ PIÑERO; «La estructura de la negociación y los Acuerdos Interprofesionales», en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, 1984, pp. 21 y ss.; T. SALA FRANCO y GOERLICH PESSET, «La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a supuestos de cambio de unidad», en *REDT*, núm. 35, 1988, pp. 325 y ss.

aproximadamente, hacia finales de la década de los sesenta. La primera fase corresponde al proceso de concentración de las unidades de negociación, las cuales, partiendo de los niveles local y comarcal, van a hacerse coextensas con la provincia. En la segunda fase —que comienza en la década de los setenta— se produce la consolidación de la estructura negocial a nivel provincial, que en los años ochenta terminará por absorber a los niveles de contratación inferiores.

Casi inmediatamente a la aprobación la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 surgieron las primeras manifestaciones de la negociación colectiva en la agricultura⁶. Las unidades negociales de estos primeros años fueron, en verdad, muy reducidas. El ámbito geográfico más utilizado era el local o comarcal, si bien no puede desconocerse la pronta aparición de convenios colectivos de ámbito territorial coextenso con el de la provincia⁷. No se negoció —al menos no tenemos constancia de ello— ningún convenio de ámbito interprovincial⁸.

Cuando se producía, por tanto, la negociación colectiva en el campo, los convenios resultantes se concentraban en los ámbitos lo-

6. A 31 de diciembre de 1959, el número de convenios celebrados se elevaba a 103. Tres meses más tarde, el 31 de marzo de 1960, la cifra era ya de 121 convenios. A 31 de diciembre de 1959, el número de empresas afectadas superaba las 43.000 y el de trabajadores, los 230.000. Se encuentran convenios en toda la geografía nacional, pero, sobre todo en Andalucía, concretamente en Málaga, pero más tarde también en Almería, Jaén, Cádiz, Sevilla o Huelva. Asimismo, en Levante, destaca la provincia de Alicante; en Extremadura, con Badajoz a la cabeza; en Cataluña, Castilla La Nueva y Castilla La Vieja. Cfr. A. ESPINOSA POVEDA, «Los convenios sindicales colectivos de trabajo en las actividades agropecuarias», *cit.*

7. En 1960, se aprueban los primeros convenios provinciales de Barcelona, Gerona, Palencia, Las Palmas; en 1961, el primero de Badajoz; en 1962, los primeros de Lérida, Tarragona, Orense... No obstante, a menudo transcurre bastante tiempo entre la celebración del primer convenio provincial y su renovación posterior. Por ejemplo, Orense: 1962-1971.

8. En opinión de J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva...», p. 251, la razón de esta preferencia por las demarcaciones territoriales de escaso tamaño puede estar «en la propia estructura agraria y muy especialmente en la dispersión geográfica de las empresas y en la ausencia de una conciencia colectiva en el sector»; en la pág. 253 sigue diciendo: «el hecho de primar el convenio local indica la homogeneidad de las condiciones laborales en núcleos de trabajo compactos, frente a lo que ocurre, fundamentalmente, en la industria, donde el régimen laboral se diversifica en los mismos núcleos a través de convenios de empresa, aún perteneciendo todas ellas al mismo sector productivo. Por otra parte, la circunstancia de que la inmensa mayoría de los casos las localidades en que el convenio se aplican no tengan, de modo ostensible, otra fuente de producción que la agricultura, hace que el impacto social del convenio sea muy fuerte»

cal y comarcal. Ahora bien, predominando el nivel local o comarcal, no puede hablarse más que en contados supuestos de una estructura negocial consolidada, pues serán pocos los convenios aparecidos en estos primeros años que se renueven en los sucesivos y manifiesten con ello la existencia de peculiaridades locales lo bastante intensas como para fundar la estabilidad de una unidad de negociación autónoma y separada de la superior provincial⁹.

En efecto, hacia mediados de la década de los sesenta comienza a implantarse el nivel provincial¹⁰, al tiempo que disminuye paulatinamente el número de acuerdos locales y comarcales, con los que, no obstante, compartirán todavía durante algunos años los convenios provinciales la ordenación de las condiciones de trabajo en las empresas agrarias¹¹. El tamaño laboral medio de las explotaciones agrícolas, medido por el número de empresas y trabajadores afecta-

9. Así, por ejemplo, en la provincia de Barcelona:

- Alella, Areys del mar, Cabrera de Mataró, Masnou, San Martín, Provenzales y San Pedro de Premiá: un solo convenio, en 1961.
- Dosrius, Manresa, San Adrià de Besós, San Andrés de Llavaneras, Villanueva y Geltrú: un solo convenio, en 1962 (el de Villanueva y Geltrú, renovados por una sola vez en 1965)
- La Garriga, Géliada, Granollers, Gurlo, Serva y Brull, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat, San Baudilio de Llobregat, Moya, Sabadell, Santa perpetua de Moguda, Vich y Tarradell: un solo convenio, en 1963 (el de Santa Perpetua de Moguda, renovado por una sola vez en 1966).
- Santa Coloma de Cervelló: un solo convenio en 1964.
- Roda de ter y Masias de Roda: un solo convenio en 1965.
- Teya y Premiá del Mar: un solo convenio en 1966.
- Molius del Rey: un solo convenio, en 1967.
- Mataró, Argentona, Vilasar del Mar: un solo convenio, en 1971.

En Andalucía, cfr. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», *cit.*, p. 160.

10. Burgos, Castellón, Valencia y Valladolid, tuvieron su primer convenio provincial en 1965; Huesca, en 1966; Murcia, Jaén y Cádiz, en 1969; Sevilla, en 1970; Córdoba, en 1971; Ciudad Real y Huelva, en 1972; Zamora, en 1973,...

11. Según datos de la Organización Sindical, los convenios colectivos en vigor al 30 de diciembre de 1969 en el campo se distribuían del siguiente modo: locales, 114; comarcales, 39; provinciales, 28; interprovinciales, ninguno. En total, 181. Estos convenios afectaban a 332.136 empresas y a 637.502 trabajadores

A 31 de diciembre de 1970: 142 convenios; núm. de empresas afectadas: 402.930; núm. de trabajadores afectados: 757.993. A 31 de diciembre de 1971: 124 convenios: núm. de empresas afectadas: 415.748; núm. de trabajadores afectados: 759.513. Todos estos datos, contenidos en fuentes sin difusión pública, los hemos tomado de J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva...», *cit.*, pp. 247 y 248.

dos por la negociación (1,91 trabajadores por empresa en 1969), era —y continúa siendo— significativamente reducido.

La explicación de esta variable conecta con diversos factores: la mayoría de las empresas agrarias poseen fincas de dimensiones muy reducidas, cultivadas en régimen familiar, y las grandes —como pueden ser el latifundio extremeño o andaluz— tampoco suelen ocupar muchos trabajadores, salvo el trabajo temporero originado por la siembra, el laboreo o las recolecciones; además, el campo se va mecanizando progresivamente y ha sido intensa la expulsión de mano de obra a las ciudades. Si a ello sumamos la proliferación de contratos civiles típicamente agrarios (arrendamientos, aparcerías, foros, enfiteusis...), el resultado es un cúmulo de circunstancias poco propicias a la expansión del trabajo asalariado en el medio campesino.

Con todo, en líneas generales, el proceso de transformación-concentración de las unidades negociadoras en el nivel provincial, que registrará su punto álgido en la década de los ochenta, no ha sido constante, pues en bastantes casos ha sido muy difícil llegar a acuerdos que, con frecuencia, serán sustituidos por laudos de obligatorio cumplimiento, o por puras y simples regulaciones estatales de mínimos¹². Por otro lado, en ocasiones se producen «dimisiones» de la unidad negocial común, particularmente en Andalucía¹³, y se

12. Así, en Sevilla el primer convenio provincial data de 1970, pero no se renueva hasta 1976; el primero de Huelva es de 1972, sin renovación hasta 1980; en Málaga, siendo el primer convenio de 1974, se resuelve por decisiones administrativas la negociación en 1977 y 1978. Normas de Obligatorio Cumplimiento se dictan también, en 1980, para Barcelona, Córdoba, Santander, Zaragoza, Ciudad Real, entre otros varios. Otros supuestos de tardía aparición de la unidad provincial son Logroño (1979), Madrid (1979), Granada (1980), Toledo (1980), Almería (1989), Cáceres y Ávila (1990). La provincia de Albacete no renovó el convenio obtenido en 1978 hasta 1986.

13. Así, el hecho de que desde 1971 exista un convenio general para el campo de la provincia de Córdoba no ha impedido que municipios como el Carpio, Montilla o Cabra tuvieran convenio propio, suscritos en 1976 (Carpio y Montilla) y en 1977 (Cabra), o que en 1979 apareciera un convenio colectivo específico para la recolección de la naranja en la provincia, otro dedicado a la recogida de algodón (destajos) en 1981 (que reaparece en 1986, 1987 y 1988) o, en 1987, para las operaciones agrarias en Baena y su zona de influencia. Asimismo, aunque Jaén tiene convenio provincial del campo desde 1969, es lo cierto que la recolección de algodón se ha regido por convenio específico en 1979, 1980 y 1981; en Málaga, cuya unidad provincial data de 1974, se aprobaron convenios colectivos sindicales de trabajo para la recolección de la aceituna en 1975 y 1977.

demora mucho —o no se consigue nunca— la integración en el convenio general del campo de los acuerdos correspondientes a municipios y/o cultivos prósperos e importantes para la economía local o provincial. De este modo, se ha comprobado que en algunas provincias rigen —o han estado vigentes hasta hace poco tiempo— el convenio general y otro u otros de ámbito menor. La reducción de estos últimos se produce, bien por un criterio geográfico, bien por un criterio funcional: en el primer caso es un ámbito territorial menor el que se desmarca del superior provincial para ser negociado independientemente¹⁴; en el segundo, suele ser un tipo especial de cultivo el que recibe regulación diferenciada del resto de cultivos de la provincia¹⁵, sin que falte algún ejemplo de negociación autónoma en la

14. Puede citarse el caso de Mota del Cuervo, que ha tenido convenio propio separado del convenio general del campo de la provincia de Cuenca, desde 1978 hasta 1982, año de suscripción del último acuerdo local (BOP 11.I.82), en vigor desde 29 de septiembre de 1981 hasta 28 de septiembre de 1982, y prorrogado por un año más el 22 de octubre de 1982 (BOP 8.XI.82). En la actualidad rige el CC. provincial del campo de Cuenca (BOP 17.VIII.90).

Es el caso también de dos municipios de la provincia de Albacete: Almansa, que tuvo convenio propio desde 1960, renovado con cierta regularidad (1964, 1966, 1968, 1970, 1972, 1979, 1982, 1983, 1984) hasta que en 1985 (BOP 20.II.85), se suscribió el último convenio, con vigencia por un año (de 6 octubre 1984 a 31 octubre 1985); y de Villarrobledo, cuyo primer convenio agrario data de 1979, renovado en años sucesivos (1980, 1981, 1982, 1983), hasta 1985 (BOP 1.III.85), éste último convenio con vigencia asimismo por un año (de 1 enero a 31 diciembre 1985). Actualmente rige el convenio provincial del campo de Albacete (BOP 27.VII.89)(rev. salarial en BOP 27.IV.90).

En la provincia de Murcia, las comarcas de: Yecla, cuyos primeros convenios se remontan a 1963 y 1965, integrándose en la unidad provincial común desde 1969 hasta 1978, año en que reaparece como unidad independiente hasta que en septiembre de 1987 surte efectos la adhesión definitiva al convenio regional; y Jumilla, con convenio propio en 1964 y 1977, renovado sucesivas veces y subsistente hasta 1 enero 1985, fecha en la que el último convenio local celebrado (BORM 12.XII.83) preveía la vinculatoriedad del convenio regional. Rige actualmente en toda la región el CC. general del campo suscrito en 1989 (BORM 18.V.89).

15. Caso de la recolección de algodón o aceituna en algunas provincias andaluzas (vid. supra, nota 15); o del sector de la viña en la provincia de Cádiz, con varios convenios locales que se suceden regularmente desde 1960, hasta que en la segunda mitad de los 80 se concentra la negociación a nivel provincial. El último convenio aparecido data de 1990 (BOP 14.VII.90), con vigencia para un año. El CC. general del campo de Cádiz (BOP 14.VII.90) exceptúa de su ámbito de aplicación «los trabajos en viñas a los que es de aplicación el Convenio aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo» (art. 2º).

Asimismo, el sector de la recolección de cítricos en la Comunidad Valenciana se ha venido rigiendo por un convenio específico en las provincias de Castellón (últ. convenio publicado en BOP 27.XI.86) y Valencia (últ. convenio publicado en BOP 8.I.87), hasta la aprobación en 1990 de un convenio interprovincial que establece las condiciones laborales de dicha actividad en las tres provincias valencianas (DOG 12.II.90).

que el «descuelgue» de la unidad negocial común se produce por la concurrencia simultánea de ambos criterios reductores¹⁶.

Junto a estos casos de duplicidad de negociación colectiva en una misma circunscripción provincial, se ha podido detectar la vigencia de convenios especiales para algún tipo de cultivo sin que se haya logrado un convenio general para el resto de actividades agrarias de la zona¹⁷.

En estas circunstancias, y dado que como se ha visto, la unidad normal de negociación en el sector es la provincia, el mapa de la negociación colectiva en la agricultura española puede construirse sin mayores dificultades. En concreto, la situación a finales de 1992 arrojaba el siguiente balance de provincias y Comunidades Autónomas que a 31 de diciembre de ese año disponían de convenio colectivo para el campo:

- En Andalucía, se han detectado convenios agrícolas en las ocho provincias: Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla.
- En Cataluña, en las cuatro provincias de Barcelona, Tarragona, Lérida y Gerona.
- En Extremadura, las provincias de Cáceres y Badajoz.
- Las tres provincias que integran la Comunidad valenciana: Alicante, Castellón y Valencia.
- En Canarias, la provincia de Las Palmas.
- En Castilla-León, las provincias de Ávila, Burgos, Salamanca, Soria, Valladolid y Zamora.

16. Caso de la zafra de caña de azúcar en Granada, donde los municipios de Motril, Salobreña o Almuñécar han tenido convenios separados del común provincial hasta 1978, en que se suscribe el primer convenio para la actividad de la zafra cañera en toda la comarca de Motril, unidad que permanece hasta 1986, fecha de revisión del último acuerdo que data de 1985 (BOP 20.III.85), con vigencia para dos campañas.

17. Como sucede en Las Palmas, que cuenta con un convenio específico para el cultivo de tomate mediante el sistema de participación en la producción y en los beneficios (BOP 2.II.1990) y otro para el cultivo y exportación de flores ornamentales y esquejes (BOP 16.VIII.1985), con vigencia por un año (de 1 abril 1985 a 31 marzo 1986), que no ha sido actualizado ulteriormente. Además, existe un convenio local en la isla de Fuerteventura para las empresas y trabajadores fijos discontinuos del tomate retribuidos a tiempo (BOP 17.V.89), con vigencia inicial por un año.

- En Castilla-La Mancha, las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Toledo.
- En Aragón, Zaragoza y Huesca.
- Además, las CC.AA. uniprovinciales de Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja.

En total, 34 provincias; de donde resulta que son 16 las provincias españolas que carecen actualmente de convenio estatutario o cuando lo tienen éste es muy antiguo y celebrado conforme a la legislación preestatutaria. Son las siguientes: Alava, Asturias, Baleares, Cantabria, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, León, Lugo, Orense, Palencia, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Segovia, Teruel y Vizcaya, aparte las plazas africanas de Ceuta y Melilla¹⁸.

Este mapa negociador evidencia una cierta irregularidad en la distribución de los convenios celebrados por zonas geográficas, que probablemente no coincide con la «España agrícola», entendida esta expresión como «aquel conjunto de provincias o regiones con los más altos porcentajes de su población activa integrados en el sector agrícola»¹⁹.

18. El último convenio provincial de Alava data de 1970; el de Palencia, de 1972; el de Cantabria (Santander), de 1977; el de Lugo, de 1975; el de Baleares, de 1975 (en 1980 se suscribió un convenio colectivo sindical, no renovado, sobre cultivo de champiñones); el de Teruel, de 1977; el de Pontevedra, de 1977; el de La Coruña, de 1975; el de Orense, de 1975; el de Segovia, de 1980; el de León, de 1976 (en 1977 se revisó la tabla salarial).

Tarragona tuvo convenio propio hasta 1976; en 1985 se le extendió el convenio provincial del campo de Lérida aparecido en el BOP de 7.V.85, con efectos desde 14 de mayo de 1982 hasta el término de vigencia del convenio extendido (31 diciembre 1985). Actualmente Tarragona disfruta de un convenio colectivo propio que disciplina las relaciones laborales en las explotaciones agrarias radicadas en su territorio, que fue publicado en el BOP de 27 julio 1992.

Nunca han tenido convenio colectivo agropecuario, provincial o local, las provincias de Asturias, Guipúzcoa, Vizcaya, Santa Cruz de Tenerife, a más de Ceuta y Melilla.

En los restantes casos se trata de circunscripciones que en su momento registraron un fenómeno más o menos intenso de negociación colectiva a nivel local, que languidece hasta desaparecer a partir de una determinada fecha sin consolidar el nivel provincial superior: así, Guadalajara, y hasta fechas recientes también Navarra que conseguirá su primer convenio provincial para el campo el pasado año (BON 10. VI.92).

19. F. RODRÍGUEZ SÁNUDO-GUTIÉRREZ, «Aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», *cit.*, p. 266. Esta falta de coincidencia se produce, indicaba el autor para el período comprendido entre los meses de junio de 1981 y 1982, tanto por exceso como por defecto, es decir, y esto vale también para la situación actual, «se observa la ausencia de provincias que se caracterizan por tener porcentajes altos de su población activa en la agricultura y, al mismo tiempo, la presencia de provincias caracterizadas precisamente por lo contrario».

Desde luego, es éste un aspecto que no puede ser valorado aisladamente, sino en el contexto de la negociación colectiva provincial y regional en la totalidad de los sectores y, obviamente, poniéndolo en relación con una compleja serie de variables: grado de implantación de los sindicatos de trabajadores y de las Organizaciones Profesionales Agrarias (OPAS) en las diferentes regiones y provincias; grado de desarrollo de las prácticas de negociación en el conjunto de las relaciones laborales de las respectivas empresas; peso relativo del sector agrícola en el conjunto de las actividades económicas de la zona. Con todo, el dato que más debe influir en este sentido es la propia composición de la estructura social del campesinado en las diferentes comarcas y regiones, en términos de participación relativa en la composición de la población activa agraria de los trabajadores agrícolas asalariados y de los trabajadores agrícolas por cuenta propia. Por ejemplo, en Galicia y en toda la cornisa cantábrica, el colectivo de jornaleros agrarios es muy poco representativo, toda vez que las explotaciones cultivadas en régimen autónomo y/o familiar constituyen abrumadora mayoría sobre las que emplean mano de obra asalariada; lo cual, aparte explicar el hecho histórico de la concentración del movimiento obrero campesino en la mitad sur del país, quizás justifique la inactividad negociadora en esas provincias para el sector que ahora se estudia. Por la misma razón, se comprende perfectamente que siendo las Comunidades Autónomas de Extremadura y Andalucía las que concentran el mayor porcentaje de asalariados del campo, todas sus provincias dispongan de convenio colectivo.

Como se ha dicho, la demarcación provincial constituye el ámbito corriente de aplicación territorial de los convenios. Así lo disponen, con una otra fórmula, los distintos acuerdos examinados, acompañando con alguna frecuencia expresiones tales como que el convenio rige para todas las explotaciones o centros de trabajo ubicados en la provincia «cualquiera que sea el domicilio de los titulares de las empresas»²⁰. Otras veces, las partes contratantes se han he-

20. Vid. p. ej.: CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Lérida (BOP 25.IX.90), art. 1º.

cho eco de condicionamientos particulares de las empresas comprendidas en la respectiva unidad de negociación, que pueden incidir en el ámbito de aplicación territorial de lo acordado; así, en algunos textos se prevé expresamente que las fincas radicadas, parte en el territorio de una provincia y parte en el de otra, se regirán por las normas vigentes en la provincia donde se encuentre el elemento técnico de explotación²¹.

En cambio –atendiendo de nuevo a las cifras absolutas de convenios– el nivel interprovincial o nacional en la agricultura se caracteriza por su insignificancia y por su estabilidad:

– Por su insignificancia, porque en el conjunto de convenios localizados desde los primeros años de actividad negociadora sólo ha podido detectarse un acuerdo de ámbito estatal indudablemente agrícola y referido, por lo demás, a un muy específico y peculiar tipo de explotación: el convenio estatal de empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y a su venta, aplicable en todo el territorio peninsular²². De ámbito nacional existen otros convenios, pero referidos a sectores que por sus características no deben encuadrarse entre las actividades que propiamente merecen la consideración de agrarias: son los correspondientes a empresas destiladoras de mieras²³, granjas avícolas²⁴ y empresas de tratamientos agroforestales, prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales por medios aéreos²⁵. En fin, sólo existe un convenio interprovincial de Comunidad Autónoma: el de recolección de cítricos implantado en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia²⁶.

21. Vid. por ej.: CC. para Agropecuarios de Ávila (BOP 22.VI.90), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 1º.

22. El último convenio consultado fue suscrito el 4 de marzo de 1992 (BOE 10.XI.92) entre la Confederación Española de Horticultura Ornamental, en representación de las empresas del sector, de una parte, y UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra.

23. BOE 2.II.89.

24. BOE 3.XI.92

25. BOE 15.XII.89; revisión salarial en BOE 16.I.91.

26. DOGV 12.II.90.

– Por su estabilidad, porque los convenios de ámbito estatal se vienen reiterando desde hace tiempo (en concreto, el de empresas cultivadoras de plantas vivas desde el año 1976).

2. Ámbito funcional

Otro aspecto interesante dentro de la estructura de la negociación colectiva en el sector agropecuario se centra en la determinación del ámbito funcional de los convenios.

Ya hemos dicho que la primacía en la agricultura corresponde a los convenios provinciales de rama o sector. A salvo los supuestos, que también se han mencionado, de cultivos prósperos o importantes para la economía de la provincia que han logrado consolidar un procedimiento negociador propio desgajado de la unidad negocial común, todos los acuerdos regulan simultánea e indiferenciadamente las relaciones de trabajo en las tres actividades agrarias típicas –agricultura, ganadería y silvicultura–, alcanzando su vigencia a las industrias transformadoras de productos obtenidos en la empresa que no constituyan una explotación económica independiente de la producción agraria.

Una vez más, las partes negociadoras se atienden en este aspecto a la descripción de actividades que conforman el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral del Campo, sin que se adviertan tendencias a corto plazo que apunten hacia una desmembración por subsectores de las unidades de negociación actuales. La razón de este continuismo en el establecimiento de ámbitos funcionales amplios, por inclusión de todas las operaciones agrarias de la provincia, debe atribuirse a la estrecha interdependencia que mantienen tales actividades, de lo que dan buena cuenta un relevante número de explotaciones con orientación empresarial mixta agrícola, forestal y/o ganadera; dedicaciones todas ellas caracterizadas además por unas condiciones de vida y de trabajo muy similares y por venir sometidas al común influjo de agentes

externos de muy diverso orden (naturales, políticos, económicos...)²⁷.

Se aprecia por este motivo una gran homogeneidad en los ámbitos funcionales de los diferentes convenios provinciales, desde el momento que contemplan para su delimitación un mismo texto normativo. Sin embargo, no estará de más señalar que esta predilección por la firma de pactos generales, abstracción hecha de las singulares características de cada empresa, como resultado de la ampliación progresiva de ámbitos funcionales y territoriales, no será siempre la técnica más idónea para conseguir la adecuación de lo pactado a las circunstancias especiales de zonas, cultivos y regímenes o sistemas de explotación muy variados que pueden coexistir dentro de una misma unidad de contratación²⁸.

También existen, desde luego, convenios de empresa en la agricultura, pero la participación de este nivel en el contexto de la negociación colectiva agraria no es comparable en absoluto con la incidencia que dicho ámbito tiene en los sectores industrial y de los servicios. Concretamente, las cifras medias del período 1981-1989 resultaban ser:

27. B. VENEZIANI, «La evoluzione della contrattazione collettiva in la agricoltura», *cit.*, p. 101, afirma en este sentido que, en la agricultura, «se dan grupos homogéneos de personas ligadas muy frecuentemente tan sólo por la identidad de las actividades desarrolladas o bien por los distintos trabajos que se prestan sobre la única base de la experiencia adquirida por el tiempo (ejemplo: vendimiadores, segadores, etc.)».

28. Los convenios colectivos de trabajo en el campo no suelen establecer una regulación diferenciada según tipos de actividad o cultivo, y cuando lo hacen es para referirse casi en exclusiva a cuestiones salariales —a la hora de elaborar las tablas correspondientes— o relacionadas con el tiempo de trabajo —p. ej., en materia de jornada o de descansos—. Vid. a este respecto, p. ej., el CC. para Agropecuarios de la provincia de Cádiz (BOP 14.VII.90): Cap. VI —recolección manual y aclareo o castra de remolacha—; Cap. VII —recolección y castra de algodón—; Cap. VIII —castra de girasol—; Cap. IX —recolección de espárragos—.

Convenios de empresa

SECTORES	núm. de convenios	% sobre el total nacional
AGRICULTURA(1)	23	0,92
PESCA	4	0,16
INDUSTRIA	1322	52,65
CONSTRUCCION	22	0,87
SERVICIOS	1140	45,40
TOTAL	2511	100,00

(1) Incluye datos relativos a producción agrícola, producción ganadera y servicios agrarios, silvicultura y caza.

(2) Los datos están tomados de diversas publicaciones oficiales del MTSS: «Anuario de Estadísticas Laborales» de 1989, «Estadística de convenios colectivos» (avance de 1988-1989) y «Boletín de Estadísticas Laborales», de aparición mensual. Salvo indicación en contrario, los datos que se reflejan posteriormente tienen la misma procedencia.

Si se utiliza, para evidenciar el tamaño medio de la unidad empresa, el resultado de dividir el número total de trabajadores afectados por convenios de este ámbito entre el número de convenios negociados a ese nivel, la media en la agricultura durante el período 1981-1989 es de 452 trabajadores, superior a la media intersectorial que es para el mismo período de 416 trabajadores; en cambio, si actuamos con las cifras medias absolutas de los tres últimos años, comprobamos que el tamaño ocupacional de las empresas agrarias en las que se negocian convenios colectivos (121 trabajadores) es inferior al medio nacional (373 trabajadores). Es evidente que una media de 121 trabajadores por convenio de empresa plantea si no es demasiado esfuerzo negociador en relación con el colectivo afectado, a pesar de que en los últimos años se aprecia un cierto crecimiento sostenido de los trabajadores incluidos en este nivel de negociación, que ha pasado de 299 trabajadores como media en 1983 a 457 en

1986, y de 55 trabajadores en 1987 —adviértase la drástica reducción respecto del año anterior— a, provisionalmente, 178 trabajadores por convenio y empresa en 1989.

Si para responder a la pregunta de cuál o cuáles son las unidades de negociación predominantes en la agricultura se emplea el dato del número absoluto de convenios que se firman en cada nivel, habrá de concluirse la menor implantación del nivel de empresa, pues es en el ámbito superior a ésta donde se ha negociado el mayor número de convenios, y ello desde hace tiempo. Así, con una media de 23 acuerdos celebrados, la proporción de convenios de empresa en el total de la negociación agraria durante el período 1981-1989 resultó ser el 38,98 por 100 frente a una media de 36 convenios en ámbitos distintos (el 61,02 por 100). Tales guarismos no se corresponden con la media intersectorial que es : 2511 convenios de empresa (67,48 por 100) y 1211 convenios de otro ámbito (35,52 por 100).

La conclusión a que se llega es la misma, pero reforzando si cabe la insignificancia de la unidad negocial de empresa, cuando atendemos al número de trabajadores y empresas afectados por el resultado de la negociación. En efecto, durante el período que estamos considerando, sólo el 1,90 por 100 de los trabajadores agrícolas cubiertos por la negociación colectiva se regían por convenios de empresa; el 98,10 restante estaba afectado por convenios de otro ámbito. También es este aspecto la media nacional de trabajadores afectados por convenios de empresa en el conjunto de los sectores productivos era más elevada: el 16,82 por 100.

Asimismo, los datos correspondientes a convenios que iniciaron sus efectos económicos en 1987 y 1988 revelan que por convenios supraempresariales se regularon las relaciones de trabajo del 99,99 por 100 de las empresas del sector en 1987, y el 99,98 por 188 en 1988. Por lo demás, la expresión «convenios de otro ámbito» que utilizan las fuentes estadísticas consultadas debe entenderse referida, en su práctica totalidad, a convenios sectoriales de ámbito provincial, pues la negociación a otros niveles —local, comarcal, interprovincial, nacional— es una realidad apenas conocida en la agricultura.

La característica descrita –número reducido de convenios de empresa y escasa afectación por los mismos de empresas y trabajadores en la agricultura, en proporción a los convenios provinciales de sector– puede responder, en parte, ciertamente, al propósito de los interlocutores sociales ordenado a favorecer la globalización o concentración de la actividad nagociadora en niveles superiores a la empresa, dentro de la libertad que el artículo 83.1 del ET reconoce a las partes para elegir y fijar la unidad de contratación apropiada, pero, a mi juicio, se explica sobre todo porque el tamaño de la empresa agraria, medido por el número de trabajadores empleados, es en la inmensa mayoría de los casos inferior al requerido por el ET para que deba (y pueda) procederse a la elección de delegados de personal ni, mucho menos, comités de empresa²⁹ –aparte las unidades productivas en las que de hecho no se eligen representantes, pese a reunir las condiciones necesarias para su existencia–; órganos de representación unitaria de los trabajadores legalmente instituidos a los que precisamente (y sólo a ellos) viene atribuida la legitimación para negociar convenios estatutarios en el nivel que ahora consideramos (art. 87.1 ET) –sin perjuicio, claro está, de la legitimación negocial que se reconoce a las representaciones sindicales donde las hubiere que reúnan los requisitos acumulados de los arts. 87. 1 del ET y 8º. 2. b) de la LOLS–.

Qué duda cabe que la proliferación de empresas con censo inferior a los mínimos requeridos por el ET para la elección de representantes de los trabajadores no es una peculiaridad exclusiva de la agricultura, pues se da también en otras ramas o subsectores de la

29. Todavía en 1982 –fecha del último censo agrario de cuyos datos disponemos– la mitad de las explotaciones (las más pequeñas) tenía menos de tres hectáreas, y las tres cuartas partes de las explotaciones menos de diez hectáreas. Con estas magnitudes y con la sustitución progresiva del factor trabajo (el más encarecido) por productos intermedios y bienes de capital, la dimensión ocupacional media de las explotaciones agrarias tiene que ser forzosamente muy reducida. Un reflejo de esta situación es que los convenios colectivos del sector agrario nacional registrados con año de inicio de efectos económicos en 1988 afectaban a 250.016 empresas y a 601.722 trabajadores (datos consolidados): la cifra medida de trabajadores por cada una de las primeras (2,40) es sensiblemente baja, sobre todo si se la compara con la media de trabajadores por empresa afectados por la negociación colectiva en la industria (14,68).

producción (p. ej., en el comercio al por menor o en la hostelería); pero sí puede afirmarse con la doctrina más autorizada que, en el campo, la escasa funcionalidad de los órganos de representación unitaria por el hecho de la atomización empresarial se ve acentuada por la intensa rotación del personal y por el reducido número de trabajadores fijos³⁰.

3. Ambito personal

En cuanto al ámbito de cobertura personal de los convenios, la mayoría de los analizados regulan las relaciones laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas vinculadas por el acuerdo, independientemente de la categoría profesional que ostenten o de la duración de sus contratos³¹. Las exclusiones que a veces se contienen en estos convenios no van más allá de recordar que sus cláusulas no rigen para las personas exceptuadas de la aplicación del Derecho del Trabajo por la legislación general o común –así, los supuestos del art. 1.3 del ET–.

Esta generalidad es, sin embargo, más aparente que real, como le demuestra el hecho de que una porción nada despreciable de las cláusulas negociadas se refieran en exclusiva a las relaciones labora-

30. Vid. sobre el tema: J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «La representación colectiva en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, cit., pp. 275 y ss.; F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Una aproximación a la negociación colectiva...», cit., p. 267; A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización*, cit., p. 230; M. F. FERNÁNDEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», cit., p. 170.

Por su parte, B. VENEZIANI, «La contrattazione collettiva in agricoltura», cit., p. 90, opina para el caso italiano que «la ausencia del sindicato del lugar de producción causada por la dispersión geográfica de las unidades productivas impiden una gestión coordinada de las relaciones de trabajo en la empresa y limitan el desarrollo de este nivel contractual».

31. A excepción, por ejemplo, de los convenios provinciales del campo de Castellón (BOP 22.VII.89) y Valencia (BOP 8.VI.91), que se aplican únicamente a los trabajadores agrícolas fijos. Dicho sea de paso, este último convenio incurre en la contradicción, seguramente por mimetismo con la Ordenanza Laboral del Campo de 1 julio 1975, de incorporar cláusulas dirigidas explícitamente a trabajadores eventuales y de temporada (vid. art. 23, sobre locales-comedores).

les de los trabajadores con contrato indefinido³², sin que a menudo se encuentre justificación suficiente para excluir de tales materias a los trabajadores temporales³³.

Desde el punto de vista estrictamente cuantitativo, el número de trabajadores afectados por convenios agrícolas se calcula, actuando con las cifras medias del período 1981-1989, en 545.707 trabajadores cada año (valores absolutos), lo que supone un 8,78 por 100 del total de trabajadores afectados por la negociación colectiva en ese mismo período. En cuanto al grado de concentración, resulta una media de 9249 trabajadores por convenio y año, superior a la que es común en el conjunto nacional (1670 trabajadores).

De cuanto se lleva visto hasta ahora puede inferirse que, a comienzos de la última década de siglo, existe ya una estructura negocial medianamente estable en la agricultura, con un número no excesivo de convenios, correspondiendo la primacía a los convenios de sector de ámbito provincial, en contraste con el reducido margen que se deja a otras posibles unidades negociadoras, superiores (convenios interprovinciales o nacionales) o inferiores (convenios locales, comarcales o de empresa). Aunque no todas las provincias tienen convenio del campo, la práctica negocial de los últimos años, con la incorporación de nuevas circunscripciones al mapa cubierto por la negociación colectiva, parece ir en la línea de ampliar progresivamente su área de influencia a nuevos territorios; vocación expansiva ésta que, de no interrumpirse, podría saldarse en breve plazo con un saludable resultado de completa regulación convencional de las condiciones laborales en el sector agrícola.

32. Como muestra, vid. p. ej.: arts. 14, 23, 24, 32, 33, 38 y 40 del CC. para Agropecuarios de Sevilla (*cit.*); arts. 16, 22, 37, 39, 40 y 41 del CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89); arts. 6, 16, 17, 21, 28, 29, 30, 31, 33, 36 y 38 del CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90).

33. A salvo las estipulaciones colectivas en que la exclusión de los trabajadores temporales se justifica por la propia naturaleza del instituto regulado (complementos de antigüedad, ciertos beneficios asistenciales), que exigen razonablemente una cierta permanencia o continuidad en el centro de trabajo, la exclusión de los trabajadores temporales se explica, en último término, por el juego de concesiones mutuas entre las partes social y económica intervenientes en la mesa negociadora del pacto que ha de regir las condiciones laborales en el ámbito acotado por ellas.

Puede decirse en este sentido que la negociación colectiva agraria presenta, en su simplicidad, graves síntomas de desorganización, lo que, por otra parte, no es achacable en exclusiva al sector agrícola, pues, en esto, el campo no hace sino participar de la misma «estructura no estructurada» que es característica del conjunto del sistema de relaciones colectivas español y que está en parte explicada por los antecedentes legales más inmediatos³⁴. Son irrelevantes los casos en los que se prevén reglas sobre concurrencia, articulación o complementariedad de los convenios con otros de ámbito distinto, por descontado, sin que se haya producido a este respecto ninguna planificación específica a nivel nacional para la agricultura entre sindicatos de trabajadores y organizaciones de empresarios.

Cuando tales reglas aparecen, la armonización de las diversas unidades discurre siempre en sentido descendente, siendo el convenio de ámbito superior el que, para integrarse en una concreta materia, remite a lo que pueda disponerse en un convenio de ámbito inferior³⁵, fijándose en algunas unidades las bases para una futura negociación «en cascada»³⁶.

34. Cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La estructura de la negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales», en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, ACARL, Madrid, 1984, pp. 23 y ss.

35. El CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.) dispone que en materia de jornada se respetará lo establecido para Villarrobledo en su convenio de 1985 (art. 21, pár. 2º). El CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90) permite que en el ámbito de las empresas se puedan abrir negociaciones «para establecer un régimen de descansos dentro de la jornada efectiva de trabajo, que permita la recuperación física de aquellos trabajadores que realizan trabajadores agrícolas más duros» (cláusula adicional 3º), aunque es dudoso que se esté refiriendo exactamente al procedimiento institucional de negociación colectiva previsto en el ET.

36. El CC. para Agropecuarios de Barcelona (cit.) previene que «las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo provincial serán consideradas (como mínimas) en conjunto por otros convenios de tipo comarcal, local o de empresa que puedan negociarse dentro de su vigencia» (art. 43). En el CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.II.89) se establece lo siguiente: «Dado el carácter de mínimos de este convenio, que se adecúa a los distintos tipos de explotación existentes (individual, Cooperativa, etc), en aquellas empresas cuya plantilla sea superior a seis trabajadores podrán pactarse acuerdos específicos superiores al presente Convenio» (art. 6º). En el CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), sus condiciones rigen sin perjuicio de que «a otro nivel, sectorial o territorial, en esta provincia se pueda negociar un Convenio, siempre que mejore las condiciones acordadas en el presente texto» (art. 1º).

No produciéndose normalmente la integración del convenio superior provincial con el contenido de convenios inferiores, habida cuenta la casi absoluta desaparición de éstos de la praxis negocial implantada en la agricultura española, sí han podido detectarse, en cambio, durante los últimos años estipulaciones expresas, muy pocas en honor a la verdad, que apuntan una tendencia a simplificar el elenco de unidades de negociación existentes, recogiendo, aunque sólo sea en parte, las recomendaciones y pronósticos de concentración de los Acuerdos Interconfederales.

Esta orientación unificadora se despliega, cuando ha sido factible localizarla por reflejarse en acuerdos incorporados al texto de los convenios celebrados, en una doble dirección: hacia arriba, porque el convenio colectivo en el que se incluyen este tipo de cláusulas recoge el compromiso de las partes signatarias de adherirse en el futuro a convenios provinciales o interprovinciales de sector que puedan negociarse, desapareciendo a partir de ese momento la unidad inferior³⁷; o, hacia abajo, eliminando las unidades de contratación más reducidas, si acaso el procedimiento utilizado para ello puede suscitar algún problema de legalidad³⁸.

En cuanto a por qué no se ha logrado alcanzar el nivel nacional para la generalidad de las actividades agrarias, la respuesta viene dada seguramente por el hecho de que las unidades contractuales establecidas, distribuidas por provincias, no son sino el reflejo de la heterogeneidad intensa que todos convienen en afirmar es caracte-

37. Tal ha sucedido con las unidades comarcales de Jumilla y Yecla, finalmente integradas en el CC. general para Agropecuarios de la región de Murcia (*vid. supra*, nota 15). Asimismo, las partes firmantes del CC. para Agropecuarios de Lérida (cit.) declaran está en su ánimo favorecer la celebración de un convenio colectivo en el ámbito de Cataluña (todavía no ha aparecido), siempre que participen en la comisión negociadora del mismo y, en todo caso, se respeten las peculiaridades de las provincias o comarcas (art. 1º).

38. En concreto, el CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90) dispone (art. 7º): «Si en la fecha de aplicación de este Convenio existiese dentro del territorio de la C.A. de la Rioja algún otro de ámbito inferior, quedará anulado y deberán acogerse a este ámbito regional las empresas y los trabajadores sometidos al primero. Bien entendido que la sustitución debe ser total, no pudiendo tomarse parte de su articulado ni de las normas del Convenio inferior o condiciones de trabajo existentes, aunque fueran más beneficiosas para los trabajadores siempre que no se refieran a cuestiones reguladas en el presente Convenio. En todo caso —concluye— se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores».

rística del sector agropecuario. Esa «heterogeneidad» es a su vez el resultado de la diversidad extraordinaria de condiciones productivas y socio-económicas que conflujen en la España campesina, en la que no es dable encontrar un tipo único y monolítico de agricultura, sino varias agriculturas regionales diferenciadas.

Resulta enormemente revelador el dato de que en las contadas ocasiones en que ha sido posible ultimar un convenio aplicable en toda la nación o en más de una provincia, éste haya recaído, y no por casualidad, sobre actividades concretas cuya realización presenta un mínimo denominador común en todas las empresas de similares características orientadas al mismo objeto productivo, lo que sin duda habrá despejado mucho el camino a la hora de disponer una regulación sistemática y uniforme a un más amplio nivel territorial³⁹.

Por el contrario, un convenio general de eficacia directa que regulase con carácter exclusivo y cerrado las condiciones laborales en todas y cada una de las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias del país, parece que no sería el mejor instrumento para ordenar la variedad incontenible que se predica del trabajo campesino. A poco que se reflexione, un convenio de las características descritas no sería probablemente el más idóneo para instrumentar las multiplicidad de situaciones y problemas específicos de alcance regional que resultan de la existencia de notorias y transcendentales desigualdades en cuanto a tipos de cultivos y regímenes de explotación (secano/regadío; agricultura intensiva/ agricultura extensiva; individual/cooperativizada);

39. Así, el CC. Estatal para Cultivo Plantas Vivas (cit.), que rige para todas las empresas del territorio peninsular. El aislamiento y control de los factores naturales de todo tipo (suelo, humedad, nutrientes...) impuestos por el hombre en el sistema de cultivo bajo plásticos –invernaderos–, con aplicación de técnicas, procesos y métodos de organización del trabajo propiamente industriales, ha provocado que se hable de aquéllos como de auténticas «fábricas agrícolas».

Igualmente, el CC. Interprovincial para Recolección de Cítricos en la Comunidad Valenciana (cit.), el cual fija no obstante reglas especiales que tienen por finalidad preservar las particularidades del sector agrícola de la provincia de Castellón, en materia de jornada de trabajo (art. 9º), destajos (art. 11) y desplazamientos (art. 12). Debe matizarse asimismo que este convenio se aplica a todos los trabajadores dedicados a la actividad de recolección de agrios y a todas las empresas, de cualquier clase que sean, que contraten trabajadores para esta labor, ya se trate, por tanto, de empresas cultivadoras de cítricos que asuman y costeen directamente los trabajos de cosecha, ya se trate de empresas de servicios o comerciales que intervengan en el ciclo de producción recolectando ellas mismas el fruto contratado.

condiciones climatológicas y orográficas; tamaño de las explotaciones (minifundismo/latifundismo); estado tecnológico y grado de mecanización; nivel de rentas de los agricultores empresarios y, en general, condiciones de vida y de trabajo de la población rústica según zonas; situación del mercado de trabajo local (distribución y conexiones entre las modalidades de trabajo autónomo o en régimen familiar y de trabajo asalariado, nivel de paro agrario,...), etc.

No obstante, como quiera que es deseable el establecimiento de mejoras generalizadas que contribuyan al mayor equilibrio y armonización posibles del nivel de rentas y de las restantes condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores del campo, con supresión paulatina de las diferencias interregionales, podría considerarse la oportunidad de implantar en la agricultura el sistema de negociación colectiva articulada que parece promover nuestro legislador en el artículo 83.2 del ET⁴⁰.

Si reparamos en el Derecho comparado, en Italia, sobre todo a partir del año 1977 y a diferencia de lo que sucede en otros sectores productivos, donde el mecanismo de la articulación entra en crisis a finales de la década de los 60, la agricultura presenta todavía una estructura negocial fuertemente articulada, con tres convenios estatales distintos para cada una de las tres categorías básicas de «operai», «impiegati» y «dirigenti», respecto de los cuales la contratación provincial viene a desempeñar una función *integrativa* dentro de los límites establecidos por las cláusulas de reenvío contenidas en los acuerdos nacionales⁴¹.

40. El modelo-tipo de contratación articulada se basa en un sistema rígido de reenvíos, del nivel superior al nivel inferior, por medio de los cuales el convenio superior no sólo contiene una regulación de condiciones de trabajo, sino que remite a los niveles inferiores la reglamentación de diversas instituciones que complementan el contenido de aquél.

Sobre el tema vid., entre otros, G. GIUGNI, *La contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1971; AA.VV., *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1984. Desde la óptica española, J. M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, «La experiencia italiana de la negociación colectiva articulada», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1990, pp. 501 y ss.

41. Con ello, dice B. VENEZIANI, «La contrattazione collettiva in agricoltura», cit., p. 91, «la negociación provincial pierde en autonomía, pero continúa desempeñando la función de catalizador de las especialidades zonales a través de la regulación de una rica red de institutos tales como la retribución, la clasificación profesional, el horario, la organización del trabajo, los derechos sindicales, las prestaciones en caso de accidentes o la gestión del mercado de trabajo».

A nuestro entender, la articulación de la negociación colectiva en la agricultura podría resultar un experimento muy positivo, tanto para aumentar la cobertura de la misma, que actualmente no llega a los trabajadores de varias provincias españolas, como para dotar a los convenios de mayor contenido, paliando en lo posible las desigualdades interregionales y homogeneizando las condiciones de empleo y de trabajo en el campo.

III. DURACIÓN DE LOS CONVENIOS

En la agricultura, unificada la negociación a nivel provincial, la duración de los convenios oscila entre uno y dos años, separándose de la primigenia vinculación al año agrícola que fue práctica generalizada en la década de los sesenta.

Si bien esta periodificación anual o bianual ha podido estar vinculada en parte a las reglas sobre duración mínima y fecha de entrada en vigor presvistas en cada momento por la legislación general de convenios⁴², puede sostenerse que no existe en la actualidad una clara preferencia por los acuerdos de uno o dos años de duración⁴³; en cambio, son residuales los convenios suscritos por menos de una

42. En un primer período se fijaba una presunción de duración bianual de los pactos (art. 12 LCCS 1958); posteriormente se impuso la duración mínima de dos años (art. 11 LCC 1973); finalmente, se pasó al tope mínimo de un año (Disp. adicional 3º RDLRT). Por su parte, todos los Acuerdos Interconfederales contuvieron recomendaciones de variado tenor en favor de la duración bianual: el AMI-1980 invitaba a «una vigencia no inferior a dos años»; el AI-1983 estimaba conveniente que en los convenios colectivos se estableciera «una vigencia superior a un año»; el AES-AI 1985 recomienda que «los convenios tengan una vigencia de dos años».

43. Entre otros, fijan un período de vigencia anual: los CC. provinciales para Agropecuarios de Barcelona (cit.); Avila (cit.); Córdoba (BOP 30.I.90); Huesca (BOP 19.II.91); Lérida (cit.). En todo caso, se trata de un fenómeno que no es singular de la negociación colectiva agrícola, pues se repite en los datos ofrecidos por el MTSS para el conjunto de la negociación nacional en todos los sectores. Así, de un total de 4.096 convenios firmados y revisados en 1988 (datos consolidados), 2.065 eran convenios firmados por un año (precisamente para 1988), 1.035 eran convenios plurianuales y los 996 restantes eran revisiones de convenios firmados en años anteriores que mantenían su vigencia para 1988. Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos. 1988-1989 Avance*.

Tienen duración bianual, entre otros, los CC. provinciales para Agropecuarios de Albacete (cit.), Burgos (cit.), Cádiz (cit.); Castellón-Fijos (BOP cit.); Huelva (cit.); Jaén (BOP 31.I.91); Madrid (BOP BOCM 7.XI.89).