

V. CONTENIDO

Tras la consideración de estos aspectos generales que inciden en lo que doctrinalmente se ha dado en llamar contenido «formal», «necesario», o también cláusulas delimitadoras» o «normas de configuración « del convenio colectivo, que en todo caso han de figurar en éste por exigencia del artículo 85 del ET —partes que lo concier- tan; ámbitos funcional, personal, territorial y temporal; forma y condiciones de la denuncia; Comisión Paritaria del convenio; condi- ciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio—, se aborda acto seguido el contenido material de los acuerdos.

Rasgo característico de los convenios colectivos del campo —compartido, dicho sea de paso, por el proceso negociador en otros sectores profesionales— es, actualmente, la parquedad e insuficiencia general de contenidos, limitándose con frecuencia a reproducir o adaptar con leves mejoras preceptos de la Ordenanza Laboral del Campo o de la legislación general vigente, pero sin ampliar la regu- lación a materias nuevas —a salvo, quizás, en lo relativo a cláusulas sobre reconocimiento de prestaciones asistenciales complementarias, pero ello dentro también de un contexto de general pobreza—.

Un buen indicio de esta llamativa parquedad en la extensión y significación de las materias pactadas lo constituye el número de ar- tículos de los acuerdos, con textos que en los últimos años normal- mente no superan la treintena o cuarentena de preceptos —sin contar disposiciones finales, aclaratorias, adicionales... ni tablas de sala- rios—, y sin que cada precepto sea tampoco muy extenso⁷³. Tales ci- fras no pueden resistir la comparación con los 121 artículos de la Ordenanza de 1 de julio de 1975, que aún hoy se presenta como la ordenación profesional más completa de la agricultura, regulando

73. Desde luego, hay excepciones, pero en general son muy poco relevantes: 51 artículos en el CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.); 46 en los CC.CC. para Agropecuarios de Al- mería (cit.) y Barcelona (cit.); 47 en el CC. Viticultura de Cádiz (cit.). En cambio el CC. In- terprovincial para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (cit.) tiene 16 ar- tículos; el general del campo de Castellón (cit.), 18; el de Soria (cit.), 22; el de Córdoba (cit.), 23; el de Salamanca (cit.), 25; el de Zaragoza (cit.), 26; el de Madrid (cit.), 27, etc.

supletoriamente un importante conjunto de relaciones y condiciones de trabajo, y difícilmente reemplazable por la muy limitada actividad negociadora de los agentes sociales en esta rama de la economía.

Si atendemos a la distribución interna de materias reguladas, se observa que la mayor parte del clausulado del convenio se invierte en ordenar las condiciones económicas y, en segundo lugar, el tiempo de trabajo. Si descontamos los preceptos, por lo común de tres a cuatro, que se dedican a regular lo que el ET conceptúa impropriadamente como «contenido mínimo» del convenio, de alcance regulador neutro, y las cláusulas sobre absorción y compensación de las condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal, o las que contienen declaraciones de vinculación a la totalidad de lo convenido, las restantes cuestiones que se pueden negociar —organización del trabajo en la empresa, productividad y absentismo, estructura y definición de las categorías profesionales, dispositivos de seguridad e higiene, régimen de ascensos, movilidad funcional y geográfica, suspensiones y excedencias, faltas y sanciones, derechos sindicales, medidas de fomento del empleo...— tienen una importancia cuantitativa y cualitativa escasa, dentro de cada convenio y globalmente, sin ser acometidas con una consistencia y profundidad mínimas en la mayoría de los casos. Incluso, cuando estas materias aparecen, el tratamiento que se les otorga está ayuno de uniformidad e imaginación, constituyendo un verdadero cajón de sastre en el que las partes contratantes adaptan, modifican o precisan, cuando no reproducen al pie de la letra, mandatos tomados de la legislación general ordinaria, de los Acuerdos Marco o de la Ordenanza Laboral del Campo, cuya regulación en diversos aspectos asciende con frecuencia a un destacado primer plano, por remisión convencional a lo en ella establecido.

En cuanto a la técnica o plan que se ha seguido en la elaboración de los acuerdos, un rasgo general de los convenios que regulan las condiciones de trabajo en las explotaciones agrarias es la orientación «conservacionista» de su texto.

En efecto, el examen conjunto de los convenios colectivos aparecidos en el campo arroja la decepcionante impresión de que su contenido se ha decantado a resultas de un largo proceso de «aluvión» o «amalgama»⁷⁴, de manera que una significativa porción de los pactos resultantes son presa de un fenómeno de arrastre histórico que los hace tributarios de sus más inmediatos antecesores los convenios colectivos sindicales, con cláusulas que se van yuxtaponiendo unas a otras, mezclando cuestiones diversas, y sin que aparentemente se haya intentado una reestructuración a fondo de su contenido. De este modo, el convenio posterior suele reproducir casi literalmente el anterior —con la lógica mejora de los conceptos cuantificables—, incorporando al final del documento los nuevos preceptos, lo que provoca a menudo un gran desorden en la regulación de los diferentes asuntos, y sin que en muchos convenios aparezcan ubicados sistemáticamente los grandes bloques institucionales objeto de negociación⁷⁵. Al contrario, es técnica ampliamente utilizada la concentración de aspectos muy dispares bajo rúbricas tan difusas

74. La técnica «aluvional», que es común a la negociación colectiva agraria en toda la geografía española, ha sido detectada en Andalucía por M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», *cit.*, p. 154.

75. Como un ejemplo entre muchos de esta conformación aluvional del texto de los convenios colectivos puede servir el último CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), el cual, a lo largo de sus 36 artículos, regula de corrido y sin estructurarlas por capítulos o secciones diversas materias, dándose la circunstancia de que aspectos institucionalmente próximos o conexos se tratan en preceptos muy alejados entre sí: art. 1º: *Ambito territorial*; art. 2º: *Ambito funcional*; art. 3º: *Ambito personal*; art. 4º: *Ambito temporal y denuncia*; art. 5º: *Jornada laboral*; art. 6º: *Salario*; art. 7º: *Actualización salarial*; art. 8º: *Pagas extras*; art. 9º: *Plus de distancia*; art. 10: *Permiso retribuido*; art. 11: *Vacaciones*; art. 12: *Suspensión de trabajo por lluvia*; art. 13: *Horas extraordinarias*; art. 14: *Retribuciones especiales*; art. 15: *Ayuda por fallecimiento*; art. 16: *Menores de dieciocho años*; art. 17: *Norma supletoria*; art. 18: *Enfermedad o accidente*; art. 19: *Derechos sindicales*; art. 20: *Antigüedad*; art. 21: *Jubilación*; art. 22: *Período de prueba*; art. 23: *Ropa de trabajo*; art. 24: *Desgaste de herramientas*; art. 25: *Clasificación del personal*; art. 26: *Hojas salariales*; art. 27: *Servicio militar*; art. 28: *Nocturnidad*; art. 29: *Contratación*; art. 30: *Espárrago blanco (definiciones)*; art. 31: *Dietas*; art. 32: *Canón sindical*; art. 33: *Seguridad e higiene*; art. 34: *Comisión Paritaria*; art. 35: *Normas de funcionamiento (de la Comisión paritaria)*; art. 36: *Vinculación; Tabla Salarial 1990*.

Esta falta de estructuración mínima se advierte también en otros textos negociados, p. ej., en los CC.CC. de Córdoba (BOP *cit.*), Cuenca (BOP *cit.*); Granada (*cit.*), Madrid (*cit.*), Murcia (*cit.*), La Rioja (*cit.*), Soria (*cit.*), Toledo (*cit.*), Valencia (*cit.*), Zaragoza (*cit.*). Otras veces se efectúa una distribución de artículos por secciones sin que se sepa muy bien el criterio que se ha seguido para la misma: p. ej., en el CC. para Agropecuarios de Burgos (*cit.*).

como «Asuntos varios», «Otras disposiciones» o epígrafes de similares características⁷⁶. Otras veces, el rótulo que preside una determinada sección, título o capítulo del convenio no abarca suficientemente la pluralidad de materias que en él se tratan⁷⁷.

Existe además una cierta uniformidad en la evolución de los diferentes convenios provinciales por lo que se refiere al momento en el que se van incorporando a los sucesivos textos las nuevas materias o instituciones objeto de regulación convencional.

El contenido de los convenios aparecidos entre 1959 y la primera mitad de los sesenta cumplía un papel de mera fijación de mínimos, uniformando las condiciones laborales en las empresas agrarias de la localidad y mejorando las tarifas salariales de la reglamentación provincial aplicable. Sólo de manera incidental se

76. P. ej.: el Cap. VIII del CC. para Agropecuarios de Gerona (cit.) se rubrica *Asuntos varios*, y en él se tratan en efecto asuntos tan variados y dispares entre sí como puedan ser los concernientes a prestaciones sociales (art. 33), prendas de trabajo (art. 34), nivel de rendimientos (art. 35), absorción de mejoras (art. 36) y seguros de accidente (art. 37). Otro ejemplo, el Cap. V del CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), en el cual, bajo el rótulo *Disposiciones varias*, conviven preceptos relativos a: ropa de trabajo (art. 10), días festivos (art. 11), gratificaciones (art. 12), participación en beneficios (art. 13), antigüedad (art. 14), vacaciones (art. 15), dietas para trabajadores eventuales (art. 16), plus de distancia (art. 17), conceptos salariales de eventuales y temporeros (art. 18), aplicación de la OGTC (art. 19), jornada normal de trabajo (art. 20), trabajos nocturnos (art. 21), trabajos en domingo (art. 22), horas extraordinarias (art. 23), suspensión de trabajo por lluvias y otros fenómenos atmosféricos (art. 24), licencias retribuidas (art. 25), quebranto de moneda (art. 26), plus de desgaste de herramientas (art. 27), representantes de personal (art. 28).

77. Así, el CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.) distribuye sus 32 artículos en 4 capítulos: Cap. I; Cap. II. Vacaciones y licencias; Cap. III. Jornada laboral y Cap. IV. Mejoras sociales. En este último capítulo se regulan en efecto temas relacionados con el abono de prestaciones complementarias en caso de enfermedad o accidente (art. 17), fallecimiento (art. 18), ILT (art. 19), escolarización (art. 27) y condiciones de alojamiento de los trabajadores (art. 31), pero también se abordan otros como horas nocturnas (art. 16), complemento por antigüedad (art. 20), gratificaciones extraordinarias (art. 21), dietas (art. 22), prendas de trabajo y herramientas (art. 23), hojas de salario (art. 24), legislación supletoria (art. 25), salarios en la vid (art. 28), destajos o tareas (art. 29), salarios (art. 30), comisión paritaria de interpretación (art. 32).

Por su parte, el CC. para Agropecuarios de Salamanca (cit.) consta de cuatro títulos, de los cuales el IV reza *Retribuciones*, si bien el análisis de su clausulado revela que junto a las condiciones salariales estrictas (arts. 12 a 20) se da cabida a materias de género muy distinto, tales como: Jubilaciones (art. 21), derechos sindicales (art. 229, condiciones más beneficiosas (art. 239, legislación supletoria (art. 24) y comisión paritaria (art. 25).

Mucho mejor sistematizados están, por ejemplo, y son excepcionales, los textos correspondientes a los CC.CC de Barcelona (cit.), Alicante (cit.) o el CC. Estatal de Plantas Vivas (cit.).

descendía a la regulación de otras cuestiones⁷⁸. De hecho, durante este período, la actividad negocial y la pública se alternan en una regulación puramente salarial, finalidad tarifadora de fijación de precios de la correspondiente campaña que con frecuencia se verá frustrada a nivel colectivo por la falta de renovación posterior de los convenios, obligando así al señalamiento de retribuciones por vía heterónoma o mediante acuerdos informales, caso por caso⁷⁹.

Hacia la mitad de los sesenta y principios de los setenta vino a enriquecerse la estructura salarial por adición de nuevos complementos (participación en beneficios, pagas extraordinarias, pluses de antigüedad...), pactándose igualmente, aunque en menor grado, las típicas compensaciones indemnizatorias (pluses por camino, desgaste de herramientas, dietas...). Junto a ello, se vinieron a incluir las materias relativas al tiempo de trabajo (en principio sólo jornada máxima; más adelante, también pausas dentro de la jornada diaria, descanso semanal, días festivos, suspensión de faenas por circunstancias climatológicas, vacaciones, permisos o licencias, horas extraordinarias...), reglas sobre clasificación profesional, duración del contrato, etc.⁸⁰.

78. Tan limitado alcance de la actividad negociadora hubo de resultar tanto más visible cuanto que palidecía ante el contenido mucho más rico de las Bases de Trabajo aprobadas por los Jurados Mixtos de Trabajo Rural durante la II República.

Establecidos con anticipación a la Ley de Jurados Mixtos Profesionales de 27 de noviembre de 1931 por un Decreto Largo Caballero de 7 de mayo del mismo año, los Jurados Mixtos del Trabajo Rural eran instituciones de Derecho Público, creados por el Ministerio de Trabajo y Previsión e integrados por igual número de vocales obreros y patronos. Las atribuciones reconocidas a estos órganos eran similares a las de los Comités Paritarios de la Dictadura. Aparte del ejercicio de funciones jurisdiccionales, conciliadoras y de control de cumplimiento de las normas laborales, estaban investidos de *potestas normandi* para determinar en el campo las condiciones específicas de la jornada, horario, remuneración, despidos, horas extraordinarias, forma de contratación, etc. Desde luego, el contenido de las Bases de Trabajo podía mejorarse en contrato individual o convenio colectivo, coherentemente con su carácter de «mínimas».

79. Vid. sobre el contenido de la negociación colectiva agraria en esta primera etapa, A. ESPINOSA POVEDA, «Los convenios...», *cit.*, pp. 236 y 237.

80. Con todo, el elenco de materias reguladas es todavía muy reducido, al tiempo que las realizaciones conseguidas están afectadas de una notable languidez. En opinión de J. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva en la agricultura», *cit.*, pp. 242 y ss., ésta debilidad de contenido de los convenios colectivos agrícolas se debe a la conjunción de una serie de factores, a saber: la falta de cohesión de los trabajadores, la uniformidad de categorías profesionales, la escasa diferenciación social entre pequeño propietario agricultor y trabajador agrícola por cuenta ajena, la poca elasticidad de los recursos económicos de los empresarios

En una fase posterior aparecieron las cláusulas de mejora y complemento de las prestaciones públicas de seguridad social, en combinación con otras prescripciones de marcado carácter benéfico-asistencial (prendas de trabajo, dormitorios, locales— comedores, medios de transporte...), así como diversas reglas sobre aspectos concernientes al desenvolvimiento de la relación de trabajo (organización de tareas, movilidad funcional y geográfica, seguridad e higiene, período de prueba, excedencias, suspensiones...).

Por último, en los textos más recientes —finales de los setenta y años ochenta— se incluyen, primero, preceptos sobre reconocimiento y condiciones de ejercicio de los derechos sindicales en la empresa y, después, cláusulas sobre reparto y fomento del empleo.

Por otro lado, una revisión atenta del contenido de los convenios induce a pensar que no han sido debatidos expresamente todos sus artículos. Al contrario, diríase que cada vez que se activa una determinada unidad de negociación las deliberaciones giran, sólo o fundamentalmente, en torno a aquellas cuestiones que más interesan a las partes (en especial, revisión de tiempos de trabajo y salarios), de manera que llegados a un acuerdo sobre estos temas los negociadores se limitarían en casi todo lo demás a verter intacto el clausulado del convenio anterior. A raíz de esta práctica se origina un proceso de «arrastre» de contenidos negociales a través de las sucesivas versiones de un mismo acuerdo que termina abocando en el absurdo de conferir apariencia de vigencia formal a preceptos fundamentados en normas ya derogadas o en instituciones tiempo ha desaparecidas; lo que, dicho sea de paso, puede dar también una impresión de falta de conocimiento del Ordenamiento laboral vigente por parte de quienes participan en la elaboración del convenio⁸¹.

agrícolas y la incidencia del coste de la mano de obra en el precio final del producto y en la rentabilidad de los agricultores. En la pág. 238, escribe: «En el sector agrícola..., los convenios colectivos no han contribuido de modo ostensible a la elevación del nivel de vida de los campesinos, ni a la mejora de la productividad del campo. Unas veces por escasez de negociaciones y otras, por el pobre contenido de las mismas, la realidad es ésta».

81. Algunos ejemplos de este aparente desconocimiento: art. 2º, in fine, del CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.): «No afectará este Convenio a los guardas de las *bermandades*»; art. 2º del CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.): «Se exceptúan los trabajos en

Otras veces, son declaraciones de voluntad que comprometen la consecución de ciertos objetivos en un tiempo prefijado, pero que aparecen literalmente reflejadas en documentos posteriores sin que las partes se hayan molestado en modificar o ampliar el plazo que al efecto se estableció, lo que hace pensar en la escasa aplicación de los compromitentes en orden a su realización práctica⁸². Todo ello, aparte el arcaísmo que supone prolongar la utilización de terminología claramente en desuso (p.ej, con insistencia, la voz «patrono»).

Por otro lado, los convenios, pese a que son parcos de contenido, suelen presentarse con una decidida pretensión de resumir en su articulado la disciplina de las relaciones laborales en el ámbito al que se refieren, asumiendo un cometido de fijación de las condiciones básicas, mínimas y homogéneas, para todos los trabajadores y em-

viñas a los que es de aplicación el Convenio *aprobado* por la *Delegación Provincial de Trabajo*; art. 20 del mismo CC: «De acuerdo con el artículo 16 de la *Ley de Jornada Máxima* y mientras que por disposición legal se mantenga dicha obligación, la empresa procederá a confeccionar el cuadro horario que se someterá al *visado* de la Inspección de Trabajo»; art. 4º del CC. para Agropecuarios-Fijos de Castellón (cit.), que constituye la Comisión Paritaria al amparo de lo previsto «en el artículo 11 de la *vigente ley de Convenios Colectivos*»; art. 8º del CC. Algodón-Destajos de Córdoba (BOP 27.VIII.81): «Los menores de 14 años de edad no serán admitidos en las faenas de recolección *según la legislación vigente*»; art. 13 del CC. Zafra Cañera de Motril (cit.): «Las funciones y actividades de (la) Comisión Mixta actuará sin perjuicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el *Reglamento para la aplicación de la vigente Ley de Convenios Colectivos*»; art. 21 del CC. para Agropecuarios de Huesca (cit.), estableciendo dote matrimonial exclusivamnete para la mujer trabajadora que decida extinguir su contrato; art. 7º del CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.), que invoca todavía, en materia de contratación temporal, el RD 2303/1980, de 17 de octubre.

Al hilo de estas palmarias inadecuaciones de la regulación convencional colectiva a la legalidad vigente, imputables, es casi seguro, no tanto a ignorancia de los negociadores como a desidia de los mismos a la hora de actualizar el texto heredado de acuerdos precedentes, F. RODRÍGUEZ-SANUDO, «Aproximación...», *cit.*, p. 268, se pregunta sobre «la efectividad real reconocida a la administración laboral en el artículo 90. 5 del ET», para terminar diciendo: «muy probablemente, hay que concluir que en un buen número de casos los convenios colectivos pasan a ser registrados y publicados sin que se haya intentado siquiera comprobar la legalidad de su contenido; o, lo que sería peor, que se ha conocido su contenido por parte de la Administración y no se ha encontrado ninguna cláusula ilegal».

82. P. ej., el art. 17 del CC. para Agropecuarios de Ciudad Real de 1989 (BOP 2.VI) reconoce a los trabajadores fijos una indemnización de 1. 400.000 pesetas que abonará la empresa en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, y encomienda a la Comisión mixta de interpretación la realización de los estudios oportunos para «en el plazo de *basta* 31. XII.1987 —el mismo que establecía el anterior convenio de 1987— incorporar a dicho seguro a los trabajadores eventuales».

presas del sector agrícola en un determinado ámbito geográfico. De hecho, no se encontrará acuerdo en el que falte la correspondiente cláusula disponiendo la absorción o compensación por lo en él establecido de las mejoras en las condiciones de trabajo que vinieran disfrutándose⁸³. Además, aspiran a ser un todo armónico e interrelacionado, «orgánico e indivisible», en palabras de los propios negociadores; de ahí que hayan podido localizarse cláusulas de «vinculación a la totalidad» para el caso que se acuerde judicialmente la anulación parcial del convenio⁸⁴.

Ahora bien, las representaciones negociadoras son conscientes de que la regulación por ellas establecida no alcanza a todos los aspectos y cuestiones que han de surgir en el transcurso de las relaciones laborales comprendidas en su esfera de actuación. De ahí la absoluta unanimidad en el establecimiento de «cláusulas supletorias» invocando la aplicación completiva de la normativa laboral común y de la regulación profesional heterónoma. No faltan preceptos «neutros», es decir, artículos o fragmentos de artículos extraídos, sobre todo, del ET o de la LOLS, que se vierten en el texto del convenio dándoles apariencia negocial, si acaso, con algunos leves retoques de formulación o precisando cuestiones de mero detalle.

Las remisiones a lo dispuesto en la «legislación vigente» abundan en los textos negociados, tanto para materias específicas como,

83. Algunas de las fórmulas más comúnmente utilizadas, disponiendo el necesario respeto a las condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal, son.: «Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado» (CC. para Agropecuarios de Murcia, cit., art. 4º. B); «Si existiese algún trabajador que tuviere reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte» (CC. para Agropecuarios de Valencia, cit., art. 7º); «Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en el presente Convenio, se mantendrán estrictamente «ad personam» (CC. para Agropecuarios de Lérida, cit., art. 7º, párr. 3º), entre otras.

84. P. ej.: CC. para Agropecuarios de Almería (cit.), art. 5º; CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.), art. 37; CC. para Agropecuarios de Cuenca (cit.), art. 29; CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), art. 26; CC. para Agropecuarios de Lérida (cit.), art. 6º.

en general, para todo lo en ellos no previsto y regulado⁸⁵. Adviértase no obstante que la técnica de la remisión, siendo *per se* innecesaria en la mayoría de los casos⁸⁶, pues es obvio que ningún aspecto ha de quedar sin solución mientras exista norma estatal sobre el tema, deviene especialmente inútil y redundante cuando se realiza para materias disciplinadas por el Ordenamiento laboral con valor de Derecho necesario *absoluto*, es decir, sin que el régimen legal establecido pueda en ningún caso ser modificado, *in peius* pero tampoco *in melius*, en contrato de trabajo o en convenio colectivo⁸⁷.

Pero no cabe duda que el mayor protagonismo en este papel de regulación complementaria corresponde, porque así lo han decidido los propios agentes sociales, a la normativa sectorial estatal. A la Ordenanza General de Trabajo en el Campo se abandona, en efecto, el tratamiento de diversos aspectos por vía de remisión expresa, para completar los vacíos de ordenación convencional en instituciones singulares o, genéricamente, como régimen supletorio para todo lo no regulado explícitamente en el convenio. De esta forma, materias tales como los dispositivos de seguridad e higiene; los premios, faltas y sanciones; la clasificación profesional; las modalidades de contratación; la organización del trabajo en la empresa, etc, práctica-

85. Esta práctica es unánime. Vid., p. ej.: CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.), arts. 12, 22, 34; CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.), arts. 2º, 10, 11, 14, 20, 21, 34, 35, 48; CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), arts. 11, 16, 19, 21, 25, 27, entre otros varios.

86. Las remisiones convencionales a la legislación general cobran plena significación cuando lo que se pretende es, por ejemplo, anclar en el Estatuto la regulación exclusiva de un determinado aspecto de las condiciones de trabajo, excluyendo para esa materia la aplicación residual de la OGTC que ordena la Disp. transitoria 2ª del ET.

87. Con estas cláusulas de valor puramente didáctico o pedagógico lo que quizás se pretenda recordar es que tales prescripciones rigen también en el trabajo agrícola, lo cual significaría que de hecho tales preceptos vienen incumpliendo sistemáticamente. Entre otros extremos, se recuerda que está prohibida la admisión al trabajo de los menores de 16 años -p. ej., CC. para Agropecuarios de Cuenca (cit.), disp. adic. 2ª-; o que la contratación (ingreso) de los trabajadores se realizará conforme a lo previsto en el art. 16 ET -CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.), art. 7º-; o que las empresas y/o trabajadores tendrán la obligación de comunicar las altas y bajas al INEM -CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), art. 19, párr. 3º-; o que los servicios amistosos, benévolos y de buena vecindad están excluidos de la aplicación del convenio -CC. para Agropecuarios de Huelva (cit.), art. 5º-; o que las retribuciones pactadas en el convenio «serán de obligado cumplimiento para ambas partes», aplicándose en caso de incumplimiento «las sanciones a que hubiere lugar» -CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.), art. 33-.

mente son olvidadas por la negociación colectiva, o, cuando las aborda, es de manera fragmentaria e insuficiente⁸⁸. Por otra parte, los convenios recogen con bastante fidelidad las soluciones de la Ordenanza al regular determinados aspectos de la relación de trabajo —clasificación de los trabajadores según duración de los contratos, estructura del salario, plus de distancia, recuperación de horas perdidas por accidentes atmosféricos...—, con lo que la regulación original del convenio queda a menudo reducida a muy poco. Para otras muchas materias, los convenios provinciales cumplen el papel de mera precisión de detalles o de modalización y/o especificación actualizada de los preceptos de la Ordenanza, limitándose a introducir mejoras cuantitativas, pero sin extender su poder de normación a nuevos aspectos⁸⁹.

De este modo, la Ordenanza sigue desempeñando a nivel nacional una labor de homogeneización de las condiciones básicas de trabajo en el campo, erigiéndose en el centro de imputación común de las diferentes regulaciones convencionales. Al propio tiempo, tan señalada importancia de la Ordenanza, resolviendo cuestiones fundamentales para la organización y desenvolvimiento del trabajo en las empresas no vinculadas por convenio propio, genera, de forma no muy acorde con el diseño constitucional de preferente normación pactada⁹⁰, un efecto «inmovilizador» que «reimplanta a través de la negociación instituciones o reglas cuya filosofía pretendiera erradicar el legislador estatal»⁹¹.

88. Práctica también unánime. Citas o remisiones a preceptos de la Ordenanza, v. gr., en el CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), arts. 13 y 19; en el CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (cit.), arts. 2º, 3º, 6º, 27 y 29; en el CC. para Agropecuarios de Córdoba (cit.), arts. 2º, 5º, 12, 17; en el CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), art. 5º; en el CC. para Agropecuarios de Madrid (cit.), arts. 4º y 11.

89. Cfr. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Aproximación...», *cit.*, p. 268.

90. Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y S. DEL REY GUANTER, «El nuevo papel de la negociación colectiva y la ley», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, *cit.*, pp. 27 y ss.

91. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», *cit.*, p. 154.

En fin, como la extensión y profundidad de los contenidos negociados no bastan a comprender la totalidad de aspectos recogidos en la Ordenanza, difícilmente puede llegarse en corto o medio plazo a una sustitución completa de sus previsiones si no se produce una remoción de vasto alcance en la negociación provincial, de modo que ésta halle implantación en todo el territorio del país y regule con plenitud las condiciones de trabajo del sector en su ámbito geográfico, o bien se cambie a una estructura más amplia de ámbito estatal, mediante la celebración de un convenio o acuerdo marco con remisiones a niveles inferiores para ordenar cuestiones puntuales en clave de articulación.

VI. EXCURSUS: ACUERDOS COLECTIVOS «EXTRALABORALES» EN LA AGRICULTURA

En Derecho del Trabajo, el convenio colectivo puede ser definido, con la Recomendación de la OIT núm. 91 (1951), como «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional» (art. 2º. 1).

El convenio colectivo que es fuente peculiar y propia del Derecho del Trabajo se presenta como una institución netamente *laboral*, laboralidad ésta que refiere de nuevo tanto a los sujetos que negocian, trabajadores por cuenta ajena y empresarios, como a las materias susceptibles de negociación, es decir, a las condiciones de trabajo y de empleo que, entendidas en sentido amplio, integran — sólo ellas— el contenido del convenio resultante.

En el Derecho español, lo que la Constitución de 1978 ha estimado oportuno disponer en materia de convenios colectivos es que: «La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva *laboral* entre los representantes de trabajadores y empresarios, así como la