

CAPÍTULO SEGUNDO

La regulación del trabajo agrícola en el modelo actual de relaciones laborales

La aprobación de la Constitución española de 1978 supuso el derrumbamiento del edificio laboral anterior y la implantación de las bases de un nuevo sistema de relaciones laborales, cuyo eje fundamental girará en torno a la potenciación de la autonomía colectiva y de los instrumentos que la posibilitan frente al intervencionismo estatal y frente a las limitaciones en materia sindical y de conflictos colectivos.

Como quiera que los principales rasgos de la Constitución, desde el punto de vista de su contenido y trascendencia en materia laboral agraria, se estudian con algún detenimiento en el capítulo siguiente, centraremos ahora nuestra atención en el análisis del tratamiento dispensado a las relaciones de trabajo en la agricultura en el bloque legislativo pergeñado a partir, e inspirándose en los principios orientadores, de aquella norma fundamental. Al fenómeno de la negociación colectiva en la agricultura dedicamos un análisis pormenorizado en el Capítulo Cuarto.

I. LAS RELACIONES LABORALES AGRARIAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La primera norma de desarrollo de los derechos fundamentales y principios básicos reconocidos en el texto constitucional en materia de relaciones de trabajo fue la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Desde el punto de vista de la generalización de la legislación de trabajo, el Estatuto aprobado en 1980 supuso un progreso considerable, que no es lícito desconocer, en el establecimiento de una ordenación mínima uniforme de las principales condiciones laborales, así como en la supresión de excepciones sectoriales injustificadas a la aplicación de ciertas normas o institutos¹.

De este modo, y valga la cita a título de ejemplo, un importante logro del ET fue la unificación normativa tan necesaria de los distintos supuestos de contratación por tiempo determinado, sin olvidar el contrato de trabajo de los fijos discontinuos, estableciendo al respecto una regulación medular y sincrética —art. 15, reformado por Ley 32/1984, de 2 de agosto—, lo bastante elástica como para comprender en su seno la extraordinaria diversidad de situaciones sectoriales. En particular, debe mencionarse como dato interesante que ya no aparece por ningún lado en el ET la sustracción apriorística del trabajo agrícola de campaña o temporada al instituto de la fijeza discontinua que la Ley de Relaciones Laborales consagró en su disposición adicional séptima.

Ahora bien, como se ha preocupado de matizar la doctrina, la uniformidad de régimen jurídico de los trabajadores de las distintas ramas de actividad puede conseguirse «mediante reglas que operen efectivamente como denominador común de los distintos sectores», pero redactadas —cabe añadir— con la necesaria *impersonalidad* o *flexibilidad* que permita el cómodo encaje en las mismas de la amplia casuística de realidades productivas, o por «vía de generalización de reglas diseñadas en función de las necesidades de un sector determinado»².

Desafortunadamente, esto último es lo que ha sucedido con la elaboración del ET, muchos de cuyos preceptos están concebidos y formulados desde la óptica del Derecho del Trabajo entendido como Derecho de las *relaciones industriales*, en la significación más estricta-

1. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 259.

2. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 238.

mente económica del término, y no como «el derecho de las relaciones laborales en toda la variedad y extensión de las mismas»³. Quiere decirse con esto que el ET es una Ley «industrial», no «intersectorial», diseñada para el trabajo tipo de la industria y los servicios, con olvido casi absoluto de los problemas típicos o exclusivos del sector agrícola. Desde luego, la afirmación es válida tanto para el ET aprobado en 1980 como para el más reciente Texto Refundido del mismo aprobado por R.D. Lvo. 1/1995, de 24 de marzo.

En concreto, como ha puesto de relieve la doctrina, con el cuerpo normativo que se comenta «cristaliza un largo proceso normativo a favor de la caracterización del contrato celebrado por tiempo indefinido, y las variantes temporales atípicas apenas merecen una mención en el texto legal»⁴. Si se pone en conexión este primer aserto —el Derecho del Trabajo está orientado tradicionalmente al trabajo urbano de carácter fijo— con las circunstancias de hecho que operan indefectiblemente sobre la generalidad de las prestaciones de trabajo asalariado en la agricultura —oscilabilidad muy acusada de las necesidades de mano de obra por imperativos estacionales de la propia actividad agrícola; amplio predominio de los contratos temporales, suscritos además con expectativa de resolución a muy corto plazo—, el resultado es la desprotección, en mayor o menor medida, de los trabajadores del campo, habida cuenta las graves dificultades que plantea la aplicación de ciertos grupos normativos de la legislación laboral común a las relaciones de trabajo en este sector.

El esfuerzo nivelador del ET ha quedado frenado en diversos aspectos, tanto de la relación individual de trabajo como de las relaciones laborales colectivas.

A) En materia contractual laboral, las disfunciones normativas más sobresalientes derivan de la falta de adaptación al trabajo agrícola de los preceptos que regulan: a) La promoción profesional y

3. *ibidem*, p. 260.

4. M. F. FERNÁNDEZ y S. DEL REY, «Regionalización del sistema de relaciones laborales, autonomía colectiva y política de empleo», en *II Jornadas Universitarias Andaluzas...*, cit., pp. 133-134.

económica en el trabajo (arts. 22 a 25); b) El régimen jurídico de ciertas suspensiones de larga duración y de las excedencias (arts. 45 a 48) –institutos todos ellos que presuponen una vinculación laboral estable o razonablemente larga, por lo que han de resultar escasamente operativos en un medio como el agrícola con abultado predominio de trabajadores eventuales–; c) La duración máxima y el cómputo de la jornada de trabajo –sin descontar el tiempo invertido en desplazamientos o traslados–⁵; d) En fin, qué decir de la operatividad en las explotaciones agrarias de cuantas previsiones estatutarias disponen la intervención, participación o colaboración de los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales) en diversos temas o cuestiones afectantes a las relaciones laborales –arts 18, 19, 24, 31, 34.2, 36, 39, 40.2, 41, 44, 51 y 64–, a la vista del muy reducido número de empresas que en el campo tienen implantados actualmente mecanismos representativos de los trabajadores.

De cualquier modo, el legislador de 1980 fue consciente de la inconveniencia de forzar la aplicación de algunas normas estatutarias en determinados ámbitos profesionales, diferenciados por una problemática singular que los aparta del modelo-tipo por él contemplado al articular su regulación. Por lo que al trabajo agrícola interesa, el artículo 34. 5 del ET de 1980 autorizó al Gobierno para establecer «ampliaciones o limitaciones de la jornada de trabajo». En este sentido, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, aparte derogar, entre otras, la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931 –degradada a norma reglamentaria, como se sabe, por el ET–,

5. Las reglas contenidas en los párrafos 2º y 3º del artículo 34 del ET presuponen sin duda un tipo de actividad uniforme, realizada a impulsos regulares dentro del ciclo productivo de la empresa, y un puesto de trabajo estable en el sentido geográfico o físico de las expresiones –propio del taller, la fábrica, la oficina o el establecimiento comercial–, conceptos que no son plenamente trasladables a la agricultura, donde la ejecución de las labores obedece a necesidades estacionales que exigen la concentración de un esfuerzo laboral prolongado en breves lapsos de tiempo, y donde los puestos de trabajo están sujetos a una constante movilidad o requieren desplazamientos continuos (recolección, siembra, pastoreo...).

establece, entre otras, ampliaciones (arts. 12 y 13) y reducciones (art. 32) de la jornada ordinaria de trabajo en determinadas faenas y profesiones agrícolas⁶.

Por otro lado, la operación de conservación/degradación que el ET de 1980 llevó a cabo en su disposición final cuarta, manteniendo en vigor, rebajadas a rango reglamentario, las disposiciones legales aparecidas hasta la fecha de su promulgación que versaran sobre cuestiones relativas a jornadas, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias atinentes a la relación individual de trabajo no contempladas por el mismo, si criticable en verdad desde otros puntos de vista⁷, vino a suponer —hasta que la mencionada disp. final 4ª ET fuere derogada por la Ley 11/1994, de 19 mayo— una vía provisional de solución de algunos de los difíciles problemas aplicativos a que antes nos referíamos, especialmente, en materia de jornada y modalidades retributivas.

Asimismo, los perfiles particulares o típicos del trabajo en la agricultura subsisten en el nuevo Ordenamiento merced a la vigencia supletoria de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo (O. M. de 1 de julio de 1975), por el momento hasta el 31 de diciembre de 1995, mientras no sea desplazada por la negociación colectiva, conforme a lo previsto en la disp. transitoria sexta del ET. Concretamente, ante la inadecuación para las actividades agrarias de la previsión contenida en el artículo 34.5 del ET sobre cómputo del tiempo de trabajo efectivo en el puesto de trabajo, han de entenderse subsistentes las reglas especiales de la Ordenanza sobre descuento por

6. El RD 2001/1983 está en vigor hasta el 12 de junio de 1995, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los arts. 34 a 38 del ET 1995 (disp. transitoria quinta ET).

7. En la medida que el mantenimiento de esta legislación histórica suponía prolongar la vigencia de normas obsoletas construidas sobre unos parámetros políticos, sociales y económicos incompatibles con un sistema moderno y democrático de relaciones laborales. Por otro lado, se generó una cierta inseguridad jurídica a la hora de precisar si determinados preceptos de esta legislación «residual» estaban o no en vigor. En fin, se trataba de normas que presentaban una vulnerabilidad excesiva a la potestad reglamentaria del Gobierno, el cual podía modificarlas o derogarlas a propuesta del Ministerio de Trabajo.

camino y sobre inicio y final de la jornada en el lugar de reunión⁸, sin perjuicio de que en el convenio colectivo que, en su caso, resulte aplicable se opte por una regulación más ajustada al tenor literal del Estatuto.

B) Con todo, la expresión probablemente más grave de falta de adaptación del ET a las circunstancias particulares del trabajo en la

8. El art. 13, párrafo 2º, del RDJ 2001/1983 previene que «en lo referente a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor».

El problema de la inadecuación del sistema de cómputo en el lugar de trabajo a las características especiales de ciertas actividades o industrias no pasó inadvertido en el debate parlamentario del Proyecto de Ley del ET. Ya en la Comisión de Trabajo del Congreso, el Sr. Vida, defendiendo conjuntamente las enmiendas 332 (del Grupo Parlamentario Socialista) y 415 (del Grupo Parlamentario Socialista de Euskadi) de supresión del apartado 3 del artículo 32 (finalmente, art. 34. 3), explicó que «en los sectores agrícolas, en los de pesca y en la minería, por ejemplo, un trabajador podía estar ya dentro de la empresa, es decir, a disposición de la empresa y tardar un cuarto de hora o media hora en ir al centro de trabajo», añadiendo que, con la aprobación del citado ap. 3, «su jornada efectiva se aumentaría, quizás, en media hora». Pidió asimismo se tuviera en cuenta la interpretación de la doctrina y de la jurisprudencia en el sentido de que el contrato de trabajo «no es simplemente una contraprestación entre trabajo y salario, sino una contraprestación entre salario y puesta a disposición del empresario», por lo que, afirmaba, «el trabajador se pone a disposición del empresario desde el momento en que entra en el ámbito físico de la empresa y de eso, de ese tiempo, el empresario tiene que ser responsable económicamente».

Allí mismo, en turno ya de explicación del voto, el Sr. Bandrés (Grupo Parlamentario Mixto) expresó su «preocupación por el trabajador agrícola y el minero, a quienes les sería imposible cumplir con la norma», para terminar afirmando que se estaba haciendo un Estatuto detestable «y que esto es muy grave, porque al aprobar, en concreto, este punto tercero (...), lo que estamos haciendo en realidad es ratificar el capricho del redactor de este proyecto que lo ha redactado allí, en el fondo del despacho de un Ministerio, que probablemente es (no sé quien es y, por tanto, no insulto a nadie) un burócrata que jamás llegó puntual a su despacho». Más contundente, el Sr. Aguilar Moreno (Grupo Parlamentario Andalucista), interviniendo ante el Pleno en defensa de la enmienda núm. 704, recordó a la Cámara que se estaba de nuevo ante una norma que desconocía «la realidad del trabajo en el campo y, en general, del trabajo en el sector primario» y explicó que de dejar la norma tal como estaba «resultaría que, por ejemplo, desde que el minero entra en el túnel hasta que llega al tajo, no se le computaría como tiempo de trabajo o que el tiempo que el jornalero tiene que emplear en llegar (pensemos, por ejemplo, en un latifundio de gran extensión) desde la entrada, en los linderos, hasta el puesto de trabajo, tampoco se le computaría como tiempo de trabajo».

El texto definitivo del artículo 34. 3 del ET 1980 –actual art. 34. 5 ET 1995– fue resultado de una enmienda transaccional del PCE, de supresión de las palabras «y dedicado a él» que figuraban al cierre del mismo número, artículo 32 del Proyecto, aceptada con el siguiente escrutinio: a favor: 282 votos (UCD, PSOE, PCE, PSA, PNV, CD y MC); en contra: 3 votos; abstenciones: 0 votos; nulos: 1 voto.

Cf. A. BRIONES FABREGA e I. AYUSO CANALS, *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores. La relación individual de trabajo*, (bajo la dir. del Prof. J.A. Sagardoy), t. II, IES, 1981, p. 51, 55 y 63.

agricultura era (y es) la regulación contenida en su Título II sobre *representación colectiva del personal en la empresa*.

Es cierto que desde la publicación del ET de 1980 las instituciones profesionales representativas, comités de empresa y delegados de personal, valen ya, en la medida que se cumplan los requisitos exigidos para poder constituirse válidamente, para todos los tipos de trabajo y ramas de la producción. Ahora bien, el problema representativo pervivió, aunque desde una óptica diferente: «no es ya que la ley excluya a los trabajadores del campo de esta vía para la defensa de sus intereses, sino que las normas del Estatuto de los Trabajadores no se adaptan a las características singulares de la prestación del trabajo asalariado en la agricultura: estacionalidad de las labores, movilidad de la mano de obra, predominio de la contratación eventual»⁹.

El resultado de esta nueva falta de acomodación de la flamante normativa general sobre elección a representantes de los trabajadores hubo de ser la escasa implantación y operatividad de los delegados y comités de empresa en el medio rústico. Ni el tamaño ni la estructura de las unidades seleccionadas como medida o ámbito adecuado para la actividad de representación (empresa/centro de trabajo), ni el status jurídico de fijeza referida a la duración del contrato que la Ley 8/1980 exigía a los trabajadores para que éstos pudieran computar a efectos de formación del censo electoral y de participación en las elecciones, eran trasplantables, así de estrictamente, a la realidad más generalizada de las relaciones de trabajo en las explotaciones campesinas.

Las reformas introducidas por la Ley 32/1984 al Título II del ET —básicamente, en los arts. 62.1, 63. 1, 69. 1 y 72—, en el sentido de suprimir la anterior perspectiva de constituir los órganos de representación unitaria en función, exclusivamente, de la plantilla de trabajadores fijos, sólo en parte logró paliar algunos de los problemas más graves que la doctrina pusiera de manifiesto en relación con la representación profesional de los trabajadores agrícolas. En

9. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral...», *cit.*, p. 236.

efecto, toda la mecánica del procedimiento electoral sigue estando mayoritariamente inspirada en la composición típica de los grupos de trabajo en empresas o centros industriales y comerciales, que poco o nada tienen que ver con el modo de operar corriente en la actividad agrícola, con un neto predominio de trabajadores temporales y ausencia de las condiciones óptimas a nivel de centro de trabajo para aplicar las reglas del Título II¹⁰.

II. CONTROL Y TUTELA DEL MERCADO DE TRABAJO AGRÍCOLA

Resumidamente, el diseño legal de la política de empleo comprende actuaciones en tres grandes capítulos: a) Gestión de la colocación de los trabajadores; b) Protección del desempleo; c) Fomento del empleo¹¹. De las particularidades de cada una de estas tres dimensiones en el mercado de trabajo agrícola nos ocupamos a continuación.

1. Colocación de los trabajadores agrícolas

El artículo 42 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (LBE), en relación con el artículo 16. 1 del ET, regula las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de colocación, sin que en este sentido quepa apreciar especialidades sustantivas para el trabajo en la agricultura¹².

10. Cfr. J. CUEVAS LÓPEZ y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, «Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa», en AA.VV., *Comentarios a la nueva legislación laboral* (Coord. M. Rodríguez Piñero), Madrid, 1985, pp. 193 y 194.

11. La Ley 51/1981, de 8 de octubre, Básica de Empleo, en lo sucesivo LBE, define en general la política de empleo como «el conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio a corto, medio y largo plazo, entre la oferta y la demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo» (art. 1.1).

Para un estudio sobre la política de empleo vid., por todos, A. MARTÍN VALVERDE, «La política de empleo: Caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», en *DL*, núm. 9, 1983.

12. No existe en la legislación de empleo actual un precepto de las características del artículo 57 del Reglamento de Colocación Obrera franquista —aprobado por Decreto 2154/1959, de 9 de julio— que, entre otros supuestos, exceptuaba del deber de formalizar a