

TÍTULO: EL CONTRATO LABORAL AGRARIO

NOMBRE Y APELLIDOS: JOAQUÍN VIDAL VIDAL

CARGO: ABOGADO DEL ICAV. SECCIÓN DE DERECHO AGRARIO Y AGUAS

RESUMEN: En el presente trabajo se aborda el estudio de la evolución que ha sufrido la regulación de la prestación de servicios agraria hasta llegar al momento actual. Para alcanzar tal objetivo se ha estructurado este trabajo en cuatro apartados. El primero dedicado al análisis de los contratos agrarios con anterioridad a la legislación vigente. En segundo término nos hemos centrado en abarcar los diferentes tipos contractuales regulados en el ordenamiento jurídico laboral. En tercera instancia nos hemos planteado qué tipo de prestación de servicios si laboral, si agraria o especial laboral supone en estos momentos el trabajo agrario.

SUMARIO: I. Antecedentes del contrato laboral agrario y sus modalidades contractuales. II. Distintos tipos de relaciones laborales en el ordenamiento jurídico laboral actual. III. El contrato laboral agrario. IV. Conclusiones.

I. ANTECEDENTES DEL CONTRATO LABORAL AGRARIO Y SUS MODALIDADES CONTRACTUALES

La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975¹ regulaba el contrato agrario no como un contrato especial, si no como un contrato con particularidades originadas por el carácter propio de la actividad agraria, especialidades que la Ordenanza se encargaba de regular. Así, en su artículo 121 se disponía la aplicación preferente de la misma sobre la legislación laboral general y ésta poseía carácter subsidiario.

La citada Ordenanza clasificaba los contratos en atención a la permanencia o lo que es el mismo en relación a la duración de la prestación y distinguía entre personal fijo (artículos 30 y 31) y temporal (artículos 32,33 y 34).

En cuanto al primero era considerado como tal el que prestara servicios con carácter indefinido una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha de comienzo de la prestación, a tales efectos no se considera interrupción las inferiores a quince días consecutivos.

Respecto al temporal había que distinguir entre el de temporada contratado para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados, que en el supuesto de haber estado contratado durante un promedio de más de sesenta días al año, tendrá derecho preferente para ocupar puesto de trabajador fijo; el eventual que se caracterizaba por prestar servicios de forma circunstancial sin necesidad de especificar

¹.BOE 26 julio de 1975.

el plazo o la tarea a realizar, y que en el caso que trabajara un año de forma ininterrumpida o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos adquirirá la condición de fijo y, en último lugar, el interino contratado de forma temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como enfermedad, prestación de servicio militar, licencias, excedencia forzosa por desempeño de cargos políticos o análogos.

No se hacía mención expresa en la Ordenanza del trabajo a tiempo parcial salvo en materia de salario mínimo interprofesional (artículo 82), que parecía preverse una especie de tiempo parcial en el supuesto de que las partes hubieran pactado de común acuerdo una jornada semanal inferior a la normal (por debajo de las 44 horas previstas en el artículo 59 de la Ordenanza), ya que en tal caso el salario mínimo sería divisible por horas, abonándose el que resultara, sin que pudiera ser inferior en ningún caso al que correspondiera a cuatro horas.

Asimismo, respecto del fijo—discontinuo no existía regulación expresa ni en la Ordenanza ni en la legislación laboral común, por lo que habría que esperar a la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y así la primera regulación general de los trabajos fijos-discontinuos en nuestra legislación laboral no se produce hasta el año 1976 con motivo de la Ley de Relaciones Laborales. Hasta ese momento en el ordenamiento jurídico laboral no existían normas específicas que se encargaran de regularlo de una forma general. Aunque cabe decir que sí se regulaba el trabajo fijo-discontinuo en las normas sectoriales dictadas en cada ámbito de la actividad laboral al amparo de las Reglamentaciones de Trabajo de 1942, son las que tuvieron como cometido regular - aunque no con la intensidad actual² - un tipo de trabajo fijo de duración indefinida, de carácter discontinuo, y que se realizaba en la actividad normal de la empresa³.

Puede decirse que las primeras inserciones del trabajo fijo-discontinuo en la legislación laboral se producen en las normas sectoriales, y no será hasta la Ley de

² . J., Yanini Baeza, *La contratación para trabajos fijos-discontinuos*, Madrid, 1998, entiende que ni las Reglamentaciones de Trabajo ni las Ordenanzas Laborales llegaron a tipificar un contrato de trabajo propio de actividades intermitentes, sino que establecían la clasificación del personal en atención a la permanencia de la relación laboral. Lo que en consecuencia propiciaba que para un mismo trabajo dependiendo de su duración el régimen aplicable fuera distinto en los diferentes sectores de actividad.

³ . B., Ríos Salmerón, “La contratación de trabajadores fijos-discontinuos”, *Documentación Laboral*, 1985, nº 16, afirma que el primer reglamento que recoge con mayor precisión la figura del fijo-discontinuo se encuentra en el artículo 3º Reglamento de Trabajo de Industrias de Conservas, Orden Ministerial de 12 de julio de 1939, BOE de 29 de julio. Asimismo, V., Martínez Abascal, “El contrato fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico” *Revista Española Derecho Trabajo* número 36, 1988, p.573, cita otros tantos, como el Reglamento de Trabajo en la Industria de Conservas y Salazones de Pescado, Orden Ministerial de 13 de octubre de 1958, BOE de 25 de noviembre ; artículo 8º., 2º, Ordenanza Laboral en las Factorías Bacaladeras, Orden Ministerial de 29 de julio de 1970, BOE de 26 de agosto ; Ordenanza Laboral en las Industrias de Conservas y Salazones de Pescado, Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971.

Relaciones Laborales de 1976 cuando se incorpore el trabajo fijo-discontinuo a un texto legal. Desde dicha fecha se tendría un concepto de trabajo fijo-discontinuo general aplicable a todas las ramas de la actividad⁴, debido a que se introdujo la concordancia entre la naturaleza de la prestación y el tipo de contrato⁵.

MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA manifiesta que la regulación de la figura del fijo-discontinuo con anterioridad a 1976 se producía de una forma dispersa a través de una gran variedad de normas, a saber: Leyes de Trabajo, Ordenanzas Laborales, Reglamentaciones de Trabajo,... “*cada una de las cuales provee de una regulación específica al sector o actividad correspondiente*”. Además, afirma que esta forma contractual se “*destierra*” del ámbito agrícola, de forma que el que trabajaba temporada tras temporada en la misma explotación se recurría a los contratos eventuales. En este mismo sentido GARCÍA ORTEGA⁶.

II. DISTINTOS TIPOS DE RELACIONES LABORALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ACTUAL

El Derecho del Trabajo no aborda el estudio de cualquier tipo de prestación de servicios, sino que por el contrario se ocupa de estudiar una figura muy particular de actividad: la relación laboral por cuenta ajena.

Así, debemos partir de la idea de que no todo trabajo constituye una relación laboral, sino que para que una prestación de servicios pueda ser considerada como tal, ha de realizarse bajo unos caracteres determinados, como son: el personal, el voluntario, la dependencia y la ajenidad, contemplados en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores⁷.

El referido precepto establece los criterios para corregir lo que debe entenderse por relación laboral. Y la misma es el epicentro de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose por tal toda actividad que se preste cumpliendo los

⁴ . Artículo 16.1 “*Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen la actividad... tendrán la consideración a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos*”.

⁵ . V., Martínez Abascal, “El contrato...”, op.cit., p. 579, y J., López López, “Notas sobre los contratos de trabajo de duración determinada y la delimitación del término” en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980, p. 360.

⁶ . A., Martínez de Viergol Lanzagorta, “La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo-discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número 20, 1995, p. 48, y J., García Ortega, *Las relaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos*, Madrid, 1990, pp.78-81.

⁷ . Artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores: “*La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.

caracteres señalados en el párrafo anterior – ser por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona y prestar el trabajo de forma personal y voluntaria⁸ -.

A lo largo del Estatuto de los Trabajadores se pueden distinguir distintos tipos de relaciones laborales: la ordinaria típica o común, las relaciones laborales especiales, y junto la primera, el ET contempla las denominadas modalidades contractuales.

1) La relación laboral modélica o normalizada que se caracteriza por una serie de condiciones tales como el modo de la prestación, el lugar, la duración del contrato, y es la que podríamos llamar *contrato de trabajo normal, estándar u ordinario*.

2) Asimismo, se contemplan las denominadas relaciones especiales que se encuentran previstas en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores⁹, y que aunque sean consideradas laborales, se distinguen por sus peculiaridades, o bien en relación al tipo de trabajo pactado, o bien a la calidad de los sujetos prestadores¹⁰, lo que ha llevado a que se regulen de forma diferente al resto de las relaciones laborales comunes y así el legislador ha creado su propia regulación vía Decretos¹¹.

⁸. T., Sala Franco, I., Albiol Montesinos, L.M., Camps Ruiz, J., López Gandía, *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1999, pp.200 y s.s.

⁹. Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores: "1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a. La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c.

b. La del servicio del hogar familiar.

c. La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d. La de los deportistas profesionales.

e. La de los artistas en espectáculos públicos.

f. La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

g. La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h. La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.

i. Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución “.

¹⁰. Tal especialidad venía recogida en la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores (modificada por la Ley 32/1984) que remitía su desarrollo a un momento posterior, a través de una normativa particular desarrollada vía Decretos.

¹¹. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección; Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección a la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad; Real Decreto 1006/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos; Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se

Hay que resaltar, que no se ha podido configurar un marco común que determine cada especialidad, como tampoco un régimen jurídico mínimo aplicable por su carácter laboral. Es por ello que cada Real Decreto ha seguido un modelo diferente, intentando recopilar las especialidades de cada tipo de prestación. Así, mientras en unos se observa una remisión a la negociación colectiva, otros fijan como norma subsidiaria el Estatuto de los Trabajadores, y algunos incluso se remiten a la legislación civil.

En último lugar, debe tenerse en cuenta que el número de relaciones laborales especiales que se contienen en el Estatuto de los Trabajadores, es susceptible de ampliación mediante ley.

3) Junto a las relaciones laborales especiales, se dan otras prestaciones caracterizadas por presentar alguna especificidad frente a la relación laboral común u ordinaria en el modo de prestar el trabajo, ya por razón del lugar de la prestación que no es el que sería habitual (la empresa), sino el que designe el trabajador o su propia casa (trabajo a domicilio); ya por el número de los sujetos obligados, no sólo un empresario y un trabajador, sino un solo empresario y varios trabajadores (contrato de grupo); ya por la duración de la prestación que no sea a tiempo completo, como es lo normal, sino en una jornada inferior a la habitual (trabajo a tiempo parcial), o finalmente, por la función del negocio jurídico, que no sea trabajar y recibir una prestación a cambio de una remuneración, sino que se combine esta finalidad con otra de carácter formativo para el trabajador (contratos de prácticas y de formación). Dichas prestaciones las denomina *modalidades contractuales* (artículos 10, 11, 12 y 13 del Estatuto de los Trabajadores).

Así, y al igual como ocurría con las relaciones especiales, las modalidades contractuales se ubican fuera del contenido del contrato de trabajo tipo o normal, por la especialidad que plantean en la forma de realizar el trabajo, que es regulada por el ET de forma particular, lo que conlleva una regulación distinta al contrato común.

Sin embargo, a diferencia de las relaciones especiales, sí que les resulta aplicable el conjunto de normas que rigen el contrato típico, de forma complementaria a su normativa especializada, que aborda esa única peculiaridad que plantean frente al contrato ordinario.

Comparten esta opinión autores como CAMPS RUIZ, FERNÁNDEZ LÓPEZ Y GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, quienes consideran que esto es así hasta el

regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas; Real Decreto 1368/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

extremo de que aunque resulten aplicables, dejan de aplicarse algunas reglas propias del tiempo completo por las especialidades del tiempo parcial¹². De la circunstancia específica que las configura como modalidad contractual se puede derivar alguna regla especial que le sea de aplicación, y le lleve, por tanto, a poseer su propia regulación. Ésta se encuentra en el propio precepto del Estatuto de los Trabajadores, y, en todo caso en el Decreto que lo desarrolle. En el supuesto que nos ocupa (el trabajo a tiempo parcial) será la nota específica de una menor duración de la jornada laboral, frente al contrato ordinario que se caracteriza por una jornada a tiempo completo.

No cabe confundir las relaciones laborales especiales con las modalidades contractuales, ya que pueden diferenciarse claramente por los siguientes motivos que enumeramos a continuación:

Las relaciones laborales especiales aparecen marcadas por una particularidad (bien por el trabajo prestado, bien por los sujetos que lo prestan) que las diferencia del trabajo común u ordinario. En contrapartida, las modalidades contractuales no se caracterizan por la naturaleza específica del trabajo en sí. MERINO SENOVILLA considera como modalidad contractual, tomando como base el Estatuto de los Trabajadores, a *“aquellas relaciones que presentan alguna especificidad, atendiendo al lugar de la prestación, a los sujetos obligados a la prestación –contrato común y en grupo -, por razón del tiempo de trabajo a disposición del empresario, o finalmente por la duplicidad de funciones del contrato a la que se le suma además del trabajo la formación –teórica y práctica -”*¹³.

Su distinción reside en la peculiar manera de prestar el trabajo; GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ¹⁴, opina que lo que persiguen las modalidades contractuales es añadir a la relación laboral –artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores- la forma en la que ésta ha de prestarse, y así algún otro autor como OJEDA AVILÉS, afirma que las modalidades contractuales se individualizan por añadir al contrato de trabajo ordinario y típico una nota condicional, temporal o modal¹⁵.

¹² . L.M, Camps Ruiz, su comentario sobre las modalidades del contrato de trabajo en *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 marzo*, Edersa, Madrid, 1981, p.79. Y Fernández López, “Relaciones especiales de trabajo y el Estatuto de los Trabajadores”, RPS, 1983, nº 139, pp-231 y s.s., I., González Del Rey Rodríguez, *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Pamplona, 1998, p.100.

¹³ . H., Merino Senovilla, *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, 1994, pp.95-96.

¹⁴ . I., González del Rey Rodríguez *El contrato..*, op. cit., p. 107, también lo entiende así, y aporta la definición de lo que se entiende por “*Modo*”, en el Diccionario de la Lengua Española.

¹⁵ . A., Ojeda Avilés, “Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, RL, números 6 y 7, 1990, p. 228.

Por ejemplo en el caso del trabajo a tiempo parcial, la particular forma de realizar la prestación reside en una menor duración de la jornada, que sería la habitual en el contrato de trabajo común u ordinario. Esto es así hasta al extremo de que QUESADA SEGURA entiende que sería más lógico considerar a las modalidades contractuales como verdaderas relaciones especiales, salvo el caso del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que es de la opinión de que el carácter típico del contrato de trabajo no se ve modificado por el hecho de que se preste en una jornada inferior a la habitual¹⁶.

Asimismo, a las relaciones especiales el legislador las ha considerado con una cierta identidad propia, y por ello ha optado por separarlas del régimen jurídico común, otorgándoles su propia regulación fuera de la legislación laboral ordinaria (aunque en algunos casos se remita de forma supletoria dicha legislación común). Por el contrario, las modalidades contractuales, se rigen por el ordenamiento laboral ordinario en todo, menos en lo referente a su nota de especialidad en la que disponen de su propia regulación jurídica.

En último lugar, señalamos que en el caso de las relaciones laborales especiales, su particularidad viene marcada por la ley, de tal forma que, si se acuerda un contrato con esos sujetos particulares dejará de aplicarse - por mandato legal- el ordenamiento jurídico laboral común. Por el contrario, en las modalidades contractuales son las partes las que deciden pactar o no esa peculiar forma de realizar el trabajo. Son los mismos contratantes los que deciden acordar que la relación laboral sea bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial¹⁷.

III. EL CONTRATO LABORAL AGRARIO

En cuanto al contrato de trabajo en el campo se refiere nos planteamos si puede ser calificada como una relación laboral de carácter especial. Pensamos que no lo podemos calificar de relación laboral de carácter especial, ya que no se encuentra enumerado en el listado de relaciones laborales de carácter especial que detalla el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, ni tampoco de modalidad contractual ya que sus particularidades (las condiciones climáticas, productos percederos, las cosechas, etc...) no se ajustan a las de las modalidades contractuales (jornada, sujeto, lugar o finalidad perseguida), aunque sí puede prestarse sometido a alguna de ellas.

¹⁶ . R., Quesada Segura, *El contrato se servicio doméstico*, Madrid, 1991, p. 55.

¹⁷ . I., González Del Rey Rodríguez, *El contrato...*, op. cit., p.108.

El contrato de trabajo agrario es una figura para la que no existe una ordenación distinta de la general¹⁸, si no que por el contrario se somete a la legislación laboral común, salvo en las peculiaridades propias derivadas de factores atmosféricos, de la recolección, de la siembra, del riego, de la extinción de plagas del campo, del acondicionamiento y preparación de productos perecederos, etc..., de las que se ocupará el Convenio colectivo correspondiente, al igual que ocurre en otras actividades, ya que la legislación común se encuentra dirigida a un contrato tipo sin contemplar en concreto las especialidades propias de cada sector.

Así, será el Convenio colectivo el encargado de regular las condiciones laborales que los rasgos propios de esta rama económica demandan y en todo caso entrará en juego de forma supletoria el Laudo Arbitral de 6 octubre de 2000, — pero en ambos casos con sujeción a la legislación laboral ordinaria— y que en todo lo no previsto por estas dos disposiciones se estará a lo que disponga el ordenamiento laboral común.

Llegamos a la conclusión de que, actualmente, en primer lugar, la relación laboral que se celebra en este sector se somete al régimen jurídico común del contrato de trabajo y a sus fuentes (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores); en segundo término, podemos afirmar que aquellas particularidades conectadas directamente con la actividad agraria serán las que se regularán específicamente en el Convenio colectivo correspondiente, o en todo caso por el Laudo, y no por la legislación laboral general¹⁹.

El artículo 5 del ya citado Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Valencia dispone que las normas contenidas en dicho Convenio regularán las relaciones entre las empresas de producción y venta de plantas, forestales, agrícolas o pecuarias y su personal, con carácter preferente y de manera supletoria en todo lo no previsto en el Convenio se aplicará la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, de julio de 1975 (en la actualidad derogada y sustituida por el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, BOE 29 de noviembre de 2000).

Asimismo, el contrato agrario puede formalizarse bajo cualquiera de los distintos tipos contractuales previstos por la legislación laboral común²⁰. Sin embargo,

¹⁸. L.E., De la Villa, “La ordenanza general de trabajo en el campo” en *La problemática laboral de la agricultura*, VVAA, Madrid, 1974, pp.121 y s.s

¹⁹. JJ., Sanz Jarque, *Derecho Agrario*, 1975, p.592, las excepciones frente al régimen común no son sustanciales y nacen de la especialidad del trabajo en el campo.

²⁰. Convenio colectivo básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales, el artículo 18 enumera los distintos tipos de contratación, a saber: personal fijo, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, fijo—discontinuo, cualquier otra modalidad a tiempo parcial o a tiempo completo, adaptándose a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes. El Convenio colectivo para las Granjas Avícolas y otros animales, en su artículo 25 relativo a la contratación prevé que ésta se regirá

cabe decir que los más utilizados en el campo y por tanto, los regulados en el Convenio colectivo correspondiente con las especialidades propias de este sector son el contrato fijo²¹, el temporal (eventual por circunstancias de la producción, el de obra o servicio determinado, el de interinidad)²², el a tiempo parcial especialmente en su versión de fijo—periódico²³(trabajador de temporada con fecha cierta de comienzo de la prestación), el fijo—discontinuo²⁴ (trabajador de campaña de fecha incierta de inicio de la prestación) e incluso el de formación²⁵ y el de prácticas²⁶.

por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, pero con una serie de particularidades respecto a los contratos formativos, al contrato para la realización de obra o servicio determinado y al eventual. El Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados en su artículo 48 establece que el personal para su admisión se acomodará a las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento, previendo especialidades únicamente para los contratos formativos.

²¹. El Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Valencia, en su artículo 3 establece las diferentes formas contractuales propias en el sector, así como sus particularidades. Por ejemplo, considera como trabajadores fijos los que a tenor de un contrato de trabajo verbal o escrito presten servicios a un mismo patrono o empresa durante todo el año. Se presumirá, salvo que exista contrato escrito por tiempo superior, que el trabajador es fijo cuando lleve trabajando para el mismo patrono o empresa durante más de tres consecutivos. No tendrán dicho carácter los trabajadores contratados por temporada aunque la campaña durase más de seis meses. En el caso de los eventuales la duración máxima será de nueve meses dentro de un período de doce frente a los seis en un período de doce que marca el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores.

²². El Acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, en su artículo 3 establece que el citado Acuerdo se aplica a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo. Asimismo, en el artículo 20 en relación al salario enumera posibles tipos contractuales, a saber: eventuales, trabajadores con contrato para obra o servicio determinado, los fijos—discontinuos y los fijos—periódicos.

²³. Convenio básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales en su artículo 18 relativo a los tipos de contratación menciona a los fijos—discontinuos y a cualquier otra modalidad de contratación ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Así, cabe destacar que con anterioridad a tenor de este Convenio se plantearon problemas de deslinde entre el fijo—periódico y el fijo—discontinuo de los que se ocupan dos Sentencias del TSJ de La Rioja, una de 5 de noviembre de 2002 y otra de 4 febrero de 2003.

²⁴. Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones y harina de pescados y mariscos en su artículo 7 se ocupa de los tipos contractuales y así en relación a la permanencia distingue entre fijo y temporal. Respecto al fijo presta especial atención al fijo—discontinuo.

²⁵. Convenio colectivo de ámbito provincial del sector de aceites y sus derivados, en su artículo 33 regula el contrato de formación.

²⁶. El Convenio colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales en el artículo 25 relativo a la contratación se dispone que en esta materia se regirá por lo previsto en la legislación vigente en cada momento, aunque fija una serie de particularidades respecto a los contratos formativos(prácticas y formación); a los temporales (obra o servicio determinado — se detallan las actividades para las que se puede concertar este contrato— y eventual — se amplía la duración legal prevista y se cifra en 12 meses dentro de un período de 18 meses). El Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos en su artículo 12 regula el trabajo en prácticas y para la formación. Este mismo Convenio en el artículo 7 se menciona la posibilidad de formalizar contratos fijos continuos, fijos-discontinuos, temporales y a tiempo parcial, pero se establece que no se realizarán contrataciones temporales o a tiempo parcial mientras no tenga ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa.

IV. CONCLUSIONES

- 1) Hemos ido hacia atrás, perdiendo la especificidad de Derecho Agrario.
- 2) No existe un contrato laboral agrario independiente con un régimen particular.
- 3) Se ha demostrado que esa normativa posconstitucional ha provocado inseguridad jurídica en el destinatario porque tiene que coger de aquí y de allá.
- 4) Ello genera que dependiendo de si la actividad es agraria o agroalimentaria se le aplican unas fuentes u otras, aunque con el mismo régimen de Seguridad Social.
- 5) Que los agraristas hemos perdido ese campo de trabajo con la consiguiente inseguridad jurídica. Otras ramas jurídicas del Ordenamiento se encargan de regular las prestaciones de servicios agrarias.
- 6) Debemos trabajar para recuperarlo y devolver la seguridad jurídica a los destinatarios.