



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
DE ORIHUELA GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS.**

Trabajo Fin de Grado

Condiciones de trabajo en el sector agrario

Alumno: Álvaro Sampere Marcos

Tutora: Prof.Dn JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA.

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CE	Constitución Española
Disp. trans.	Disposición Transitoria
ET	Estatuto de los Trabajadores
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
p.	Página
pp.	Páginas
RD	Real Decreto
REA	Régimen Especial Agropecuario
REASS	Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
SEA	Sistema Especial Agrario
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
UGT	Unión General de Trabajadores

RESUMEN

La integración de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de la construcción de un sistema especial en el seno de aquél, operada por la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, termina con el proceso de disolución del Régimen Especial Agrario. Este cambio conlleva numerosas e importantes peculiaridades en cuestiones de encuadramiento, cotización y acción protectora, mencionadas a lo largo del trabajo.

Sin embargo, aún quedan cuestiones conflictivas pendientes de resolución en trabajo agrario, como, por ejemplo, la negociación colectiva. En este sentido, la unificación de los convenios agrarios permitiría mejorar las condiciones laborales del sector porque acabaría con la movilización fragmentada de los trabajadores. Aunque no se considera realizable porque ante esta pretensión las organizaciones patronales se oponen frontalmente.

En definitiva, este sector se caracteriza por la gran precariedad en el empleo, con salarios bajos y temporales donde la labor de protección del Estado a partir de la legislación es más necesaria que en otros ámbitos. Además, se debe tener en cuenta que la deslocalización supone una importante arma de las empresas a la hora de forzar al legislativo a reducir los derechos sociales y a la hora de presionar a los trabajadores a aceptar las condiciones salariales y laborales que les vienen impuestas. Por ello, emergen nuevas estrategias sindicales que permiten ofrecer una respuesta de carácter internacional para combatir los efectos antisociales que conlleva la globalización. Entre éstas, cabe mencionar el apoyo al surgimiento y la consolidación del movimiento sindical en los países subdesarrollados; el establecimiento de un código internacional de derechos sociales básicos; y la constitución de órganos de representación de los trabajadores en las empresas multinacionales.

ABSTRACT

The integration of agricultural employed workers in the General Social Security Scheme from the construction of a special System within it, operated by Law 28/2011, of September 22, ends the process of dissolution of the Special Agrarian Regime. This change entails numerous and important peculiarities in matters of framing, listing and protective action, mentioned throughout the work.

The unification of the agrarian agreements would make it possible to improve the working conditions of the sector because it would end the fragmented mobilization of workers. Although it is not considered feasible because in the face of this claim the employer organizations are frontally opposed.

This sector is characterized by the great precariousness in employment, with low and temporary salaries where the work of protection of the State based on the legislation is more necessary than in other areas. In addition, it must be taken into account that offshoring is an important weapon for companies when forcing the legislature to reduce social rights and when pressuring workers to accept the salary and working conditions that are imposed on them. For this reason, new union strategies are emerging that allow us to offer an international response to combat the antisocial effects that globalization entails. These include support for the emergence and consolidation of the trade union movement in underdeveloped countries; the establishment of an international code of basic social rights; and the constitution of presentation bodies for workers in multinational companies.

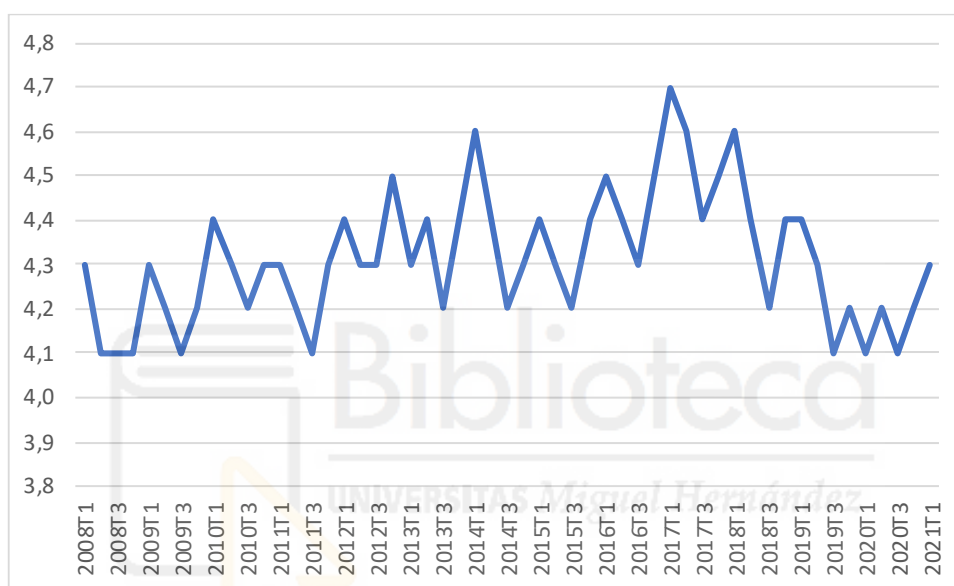
ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO	9
3. SINDICALISMO Y DERECHOS COLECTIVOS EN LA AGRICULTURA	11
3.1. La libertad sindical.....	11
3.2. Los derechos colectivos del trabajo	12
3.3. El derecho a la negociación colectiva: el convenio colectivo	13
4. MODALIDADES CONTRACTUALES HABITUALES EN EL SECTOR AGRARIO	16
4.1. Análisis general	16
4.2. Duración del contrato de trabajo. Singularidades	17
4.2.1. Contrato para obra o servicio determinado	18
4.2.2. Contrato eventual.....	20
4.2.3. Los trabajos fijos de carácter discontinuos.....	23
5. CONTENIDO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. ESPECIALIDADES.....	26
5.1. Clasificación profesional de los trabajadores agrícolas.....	26
5.2. Jornada de trabajo	27
5.3. El régimen de los descansos	30
5.4. El salario.....	31
5.5. Particularidades de la acción protectora de los trabajadores por cuenta ajena agrarios.....	32
5.5.1. Cotizaciones	32
5.5.2. Acción protectora	34
5.5.3.1. Incapacidad temporal y permanente	35
5.5.3.2. Protección por desempleo	36
5.5.3.3. Particularidades en la acción protectora durante la situación de inactividad.....	38
6. CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA.....	42
JURISPRUDENCIA.....	44

1. INTRODUCCIÓN

El sector agrario sigue teniendo importancia en la economía española, pese a su evidente terciarización, tal y como ocurre en las economías de los países desarrollados. En cuanto a los activos del sector agricultura, se supera el 4% durante todo el período analizado, incluso en los últimos trimestres aumenta levemente.

Gráfico 1. Distribución porcentual de los activos por sector económico y provincia



Fuente: INE (2021)

Asimismo, el porcentaje de ocupados en el sector agrícola ha aumentado en los últimos trimestres hasta suponer el 4,2% en el primer trimestre de 2021 (INE, 2021). Junto a su importancia en términos de empleo y de activos, cabe señalar que el sector agrario en nuestro país es un sector estratégico con gran relevancia económica, social, territorial y medioambiental. La agricultura ejerce un rol fundamental como fuente de producción de alimentos totalmente necesarios para subsistir. La importancia de este sector no sólo se centra en ofertar los productos básicos de alimentación, sino que además suscita importantes aspectos positivos para la sociedad, el medioambiente y la economía, pese a su disminución en términos relativos por el crecimiento del sector industrial y del de servicios (PwC, 2019).

En este sentido, la Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias pretendió que éstas afrontasen la creciente liberalización de mercados, al mismo tiempo que se asegura que existe un equilibrio de alimentos ecológicos esenciales para las personas. Esta ley busca cumplir el mandato constitucional recogido en el art. 130 de la Constitución Española por el que los poderes públicos promoverán la modernización y el desarrollo de todos los ámbitos económicos de la sociedad, y en concreto, la agricultura y el resto de ramas del sector primario, con el fin de que todos los españoles tengan un nivel de vida similar.

Entre sus finalidades, encontramos el fomento y la modernización, que se justifica en el art. 130.1 CE, mientras que otras establecen ciertas restricciones al contenido y ejercicio de las diferentes facultades y derechos sobre tierras que se dedican a la agricultura, tal y como se contempla en el art. 33.2 de la Carta Magna.

También resulta aplicable en su ámbito específico el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. Este Real Decreto considera como tales aquellas que cambian en diferentes cuestiones de la normativa laboral común en materia de jornada.

La historia de la protección social de los trabajadores del sector agrario supone analizar la evolución que han seguido las leyes y las ideas imperantes, con el fin de equiparar la protección de los trabajadores autónomos y por cuenta ajena de la industria y los servicios. El surgimiento del Sistema español de Seguridad Social conllevó la consagración de un modelo dual, formado por un Régimen General y diferentes regímenes especiales, los que conformaban regímenes transitorios puesto que se preveía su desaparición cuando el sistema entero consolidara su unidad. Por lo tanto, la necesidad de evitar el fraccionamiento de la Seguridad Social ha sido algo habitual en nuestra historia en lo que respecta a la protección social. De hecho, hoy en día, el Régimen Especial Agrario se ha extinguido, en consonancia con la tendencia homogeneizadora (Cavas, 2017).

El Régimen Especial Agrario (REASS) supuso el planteamiento de una Seguridad Social de segundo orden, siendo especialmente criticado, hasta tal punto que se le ha considerado la mayor “carga histórica” de la Seguridad Social (Bayón, 1972, p. 14). Este régimen especial obedece a la regulación de una actividad primitivamente organizada, con escaso nivel de rentas, y con el fin de proteger a colectivos profesionales de muy baja capacidad contributiva (Escobar, 1996), siguiendo las políticas de ayuda asistencias y/o de antiguos seguros sociales para afrontar los problemas de la clase obrera del campo (Hurtado y Marín, 1999).

En este trabajo, se hará referencia al empleo en dicho sector y la problemática a la que se enfrenta. Tras la crisis económica, después de diferentes años de recuperación económica, el mercado laboral continúa presentando varios problemas, especialmente en lo que respecta al desempleo, subempleo, o la temporalidad en los puestos de trabajo.

En este trabajo, pretende hacerse referencia a las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores del sector agrario, mencionando el régimen jurídico que les afecta y los derechos laborales de los mismos.

Otro objetivo será analizar las diferentes figuras contractuales que suelen emplear en este sector, destacando el problema de la temporalidad y el fraude en el uso de estas modalidades contractuales. Como es ampliamente sabido, la elevada temporalidad se ha configurado como una nota característica de nuestro mercado de trabajo. En efecto, el mercado laboral español se ha convertido en un caso de estudio, el ejemplo paradigmático de flexibilización a través del recurso a la contratación temporal (Campos y Hernández, 2018). De ahí que sean numerosos los estudios que, sobre todo desde la economía, se centren en las causas, pero, fundamentalmente, en las consecuencias de la aplicación de este modelo de flexibilización del mercado de trabajo. Concretamente, se hará referencia a las causas y consecuencias de la contratación temporal en el sector agrario.

Como veremos, pese a las características específicas del trabajo agrícola, el legislador nunca le ha concedido un trato especial en lo que respecta a la relación laboral en este ámbito.

2. LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO

La protección del trabajador agrícola es compleja. Existe un importante número de trabajadores autónomos, pequeños propietarios en su mayoría que cultivan sus parcelas, por sí mismos o con la ayuda de sus familiares, otras veces en arrendamiento o aparcería y en otras ocasiones, compaginándolo con un trabajo por cuenta ajena, bien sea éste, agrario o de otra naturaleza.

Desde luego, no puede dejarse a un lado que el Derecho del Trabajo ha ofrecido históricamente, con diferente intensidad y en relación a diferentes cuerpos normativos, un tratamiento individualizado a los trabajadores agrícolas, con el resultado para éstos de una protección jurídica deficiente en lo que respecta a los trabajadores de otros sectores como la industria o los servicios (Cavas, 2009).

La legislación laboral común aplicable al agro español ha tenido e, incluso, seguirá teniendo, numerosas barreras, aunque sea exclusivamente porque en la práctica la propia estructura agrícola ha dificultado enormemente el desarrollo de una legislación laboral agraria.

Situándolo en un contexto histórico, y sin perjuicio del análisis posterior que se realizará, el trabajo en el campo ha tenido trato especial por parte de la legislación laboral. Si bien, en las primeras etapas de la legislación obrera fue excluido de su ámbito de aplicación. Pero, posteriormente, tras su progresiva inclusión a raíz de la legislación republicana, ha contado con numerosas reglas específicas, unas veces dentro de la legislación laboral de carácter general y otras en las normas profesionales. En este sentido, se debe mencionar que los artículos legales en materia laboral están concebidos y diseñados para empresas y centros de trabajo de la industria y los servicios, y no para las relaciones laborales del sector primario. Así, las reglas del ET al

tener un origen industrial o terciario no se adecúan a las especificidades de la prestación del trabajo asalariado en la agricultura: estacionalidad de las labores, movilidad de la mano de obra y predominio de la contratación eventual, principalmente (García et al., 2008).

Ahora, en este primer apartado, se trata de apuntar un planteamiento general para después desarrollarlo en los epígrafes posteriores.

En lo que afecta al ámbito laboral hay que destacar la Resolución de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado por Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo (Orden de 1 de julio de 1975). Así, el laudo arbitral que sustituye a la Ordenanza del Campo, tiene vigencia indefinida y ámbito de aplicación a todo el territorio nacional, excepto en las provincias donde exista convenio colectivo, que será de aplicación preferente, además será aplicable en las materias que dichos convenios no regulen.

Por lo que se refiere a su ámbito funcional y personal, las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y sus trabajadores son las afectadas. También resulta aplicable a las industrias complementarias como los sectores agrarios o de elaboración de productos como el vino o el queso.

El laudo arbitral establece una garantía "*ad personam*" (artículo 5), pues señala que las empresas deben salvaguardar las condiciones más beneficiosas que hayan acordado individual o conjuntamente o unilateralmente beneficiándose a los trabajadores. Por lo tanto, las condiciones laborales que rigen en el trabajo agrícola serán las fijadas en el Laudo Arbitral de 2000 y en el convenio colectivo, si se ha negociado, además de en la normativa común (ET, LOLS, reglamentos de desarrollo, etc.).

En el siguiente apartado se explicará el régimen jurídico del trabajo en la agricultura, haciendo referencia, entre otros aspectos, a los derechos colectivos del trabajo o a la libertad sindical.

3. SINDICALISMO Y DERECHOS COLECTIVOS EN LA AGRICULTURA

Este capítulo se dividirá en tres apartados: la libertad sindical de los agricultores; los derechos colectivos del trabajo, donde se subrayarán las principales deficiencias del sector y la economía sumergida; y especialmente, el derecho a la negociación colectiva.

3.1. La libertad sindical

La globalización económica ha creado un nuevo escenario donde el sindicalismo ha mermado su peso y fuerza en la toma de decisiones. El desarrollo del modelo postfordista en los países occidentales, junto con otros fenómenos como la crisis del empleo o las nuevas políticas de personal ha conllevado el deterioro del movimiento sindical. La posibilidad de deslocalizar la actividad productiva permite a las empresas hacer frente a la presión de los sindicatos y forzar a la Administración a la hora de reducir los derechos de los trabajadores.

Inicialmente, tras desaparecer la sindicación obligatoria por la Ley de 1 de abril de 1977, surgieron diferentes asociaciones profesionales agrarias con el fin de defender los derechos de este colectivo en diferentes ámbitos y sectores, también en diferentes ámbitos geográficos. El objetivo último es convertirse en interlocutores válidos entre el Estado y los colectivos sociales. Consecuentemente, el paso a la democracia conllevó la supresión de la sindicación obligatoria y se contempló la libertad sindical en la Carta Magna (art. 7 y art. 28.1).

Podemos concluir que la sindicación ha aumentado, tanto en calidad como en cantidad, a raíz de la derogación de la sindicación obligatoria, el desmantelamiento de la vieja Organización Sindical Agraria y la implantación de un pluralismo

representativo, junto con el simultáneo reconocimiento del derecho a la libertad sindical. Pero a pesar del significativo cambio legislativo, producto de la transición hacia la democracia y sus posteriores repercusiones en la sindicación del agro español, a veces, se hace complicado distinguir entre los intereses generales que representan unos y otros.

No obstante, como se ha dicho, en la actualidad, la deslocalización supone una importante arma de las empresas a la hora de forzar al legislativo a reducir los derechos sociales y a la hora de presionar a los trabajadores a aceptar las condiciones salariales y laborales que les vienen impuestas. Frente a ello, se están desarrollando diferentes estrategias sindicales que permiten ofrecer una respuesta de carácter internacional para combatir los efectos antisociales que conlleva la globalización. Entre éstas, cabe mencionar el apoyo el surgimiento y la consolidación del movimiento sindical en los países subdesarrollados; el establecimiento de un código internacional de derechos sociales básicos; y la constitución de órganos de representación de los trabajadores en las empresas multinacionales.

Sin embargo, estas estrategias son combatidas por los empresarios y aquellos beneficiados por la desregulación laboral entre los que cabe mencionar las instituciones económicas internacionales. La acción sindical también ha sido modificada por los cambios en las formas de organización empresariales, reduciéndose el espacio para la negociación colectiva, lo que en último término ha conllevado una reducción proporcional de los sindicatos dentro de la misma.

3.2. Los derechos colectivos del trabajo

Los sindicatos del campo consideran que la Administración ha mostrado durante mucho tiempo desinterés a la hora de crear un marco laboral que garantice unos derechos laborales de los trabajadores del campo. Así, por ejemplo, las condiciones de los trabajadores del campo o en las explotaciones agrarias no presentan una regulación concreta en la legislación europea.

No existen interlocutores válidos. Son difíciles de establecer, pues en el campo no hay conciencia de clase. La línea que separa al pequeño agricultor propietario y el trabajador agrícola es mínima; frecuentemente el trabajador simultanea su condición de tal, con la de propietario y cultivador de pequeñas tierras.

No solo eso, sino que la agricultura es uno de los sectores económicos en los que se han dado de manera tradicional prácticas irregulares e informales, produciéndose incluso de forma previa a la llegada de inmigrantes. Durante la década de los noventa, la inserción laboral de personas migrantes (muchos de ellos en situación irregular) se producía casi exclusivamente en el sector agrícola y, habitualmente, a ser jornaleros sin contrato y sin alta en la Seguridad Social. En los últimos años, como destacan diversos estudios realizados en la Región de Murcia (Colino, 2007) y en el Campo de Cartagena (Torres, 2007), la economía sumergida ha ido disminuyendo, aunque sus niveles siguen siendo elevados. En este proceso de minoración de la economía sumergida han intervenido diversos factores, pudiendo subrayar la regularización de muchos trabajadores migrantes y la propia transformación del tejido productivo hacia un modelo de grandes empresas. En estas sociedades de mayor tamaño, el trabajo sin contrato ha sido menos importante porcentualmente que en las pequeñas explotaciones tradicionales, pese a que se sigan dando importantes bolsas de economía informal. A la economía sumergida, con tendencia decreciente pero aún presente en ciertas explotaciones y etapas del ciclo agrícola, se debe sumar la consolidación de prácticas irregulares como fenómeno habitual en las relaciones laborales y la organización del trabajo en el campo (Gadea y Prieto, 2008).

3.3. El derecho a la negociación colectiva: el convenio colectivo

Se debe destacar que el fenómeno de la negociación colectiva en el campo, en general, se encontraba poco arraigado a finales de franquismo, y, además, su importancia era limitada a causa de la fuerte intervención estatal, entre otros factores. En lo que afecta al sector agrario, la misma es nula al principio y limitada posteriormente a la jornada y la retribución.

Sin perjuicio de las consideraciones generales ya apuntadas y de las particulares que en cada apartado se realizarán, es oportuno hacer un informe sobre la situación actual de la negociación colectiva en las actividades agropecuarias. No sin antes señalar que la articulación de la negociación colectiva en la agricultura, sin duda, va a resultar un experimento muy positivo, tanto para aumentar la cobertura social en dicho ámbito, 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.

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, hay que destacar que, sobre el ámbito territorial de los convenios negociados, la unidad normal de negociación en el sector es la provincia. En cambio, el nivel interprovincial o nacional en la agricultura se caracteriza por su insignificancia y por su estabilidad. Tras la derogación de la Ordenanza Laboral del Campo no ha sido posible alcanzar un Convenio Estatal Marco que sustituya dicho texto, que establezca las normas básicas y que regule las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales, pecuarias e industrias complementarias de éstas sometidas al ámbito de la ordenanza. Lo cierto es que algunos convenios colectivos del campo continúan remitiéndose a la ordenanza para la regulación de materias concretas o para declararla aplicable con carácter supletorio en todo lo no expresamente regulado en el convenio. De esta forma podría entenderse que el contenido de dicha ordenanza, pese a estar formalmente derogada, pervive a través del convenio colectivo que la habría integrado en su clausulado, total o parcialmente.

Sobre el ámbito funcional destaca que la primacía en la agricultura corresponde a los convenios provinciales de rama o sector. Salvo los supuestos 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. También existen 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 servicios. Y 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 contratos.

La duración de los convenios colectivos en la agricultura oscila entre uno y dos años, separándose de la primigenia vinculación al año agrícola que fue práctica generalizada en la década de los sesenta.

Sobre las partes contratantes, hay que señalar que, del lado de los trabajadores, casi únicamente la negociación se produce por las dos centrales sindicales mayoritarias, UGT y CC.OO. La inmensa mayoría de los convenios aparecen firmados conjuntamente por ambas confederaciones sindicales como únicas representaciones del lado de los trabajadores. La variedad es mucho mayor en el banco de la representación de los empresarios. Hay que destacar su elevado número, en el que aparecen como partes negociadoras organizaciones agrarias de alcance general y ámbito provincial. La acusada falta de homogeneidad del lado de los empresarios, no es nueva sino reflejo de la propia heterogeneidad del sector agrario y de la diversidad de características socio-económicas de los grupos que lo componen.

Un rasgo característico de los convenios colectivos negociados en el sector del campo ha sido su escasez e insuficiencia general de contenidos, puesto que a menudo se limitaba a copiar o adecuar con leves mejoras artículos de la Ordenanza Laboral del Campo o de la legislación general vigente, pero sin ampliar la regulación a materias nuevas (Cavas, 2009). Este rasgo está cambiando o, al menos, así se está intentando.

Desde la federación regional de UGT no se cree que los convenios vigentes regulen suficientemente las necesidades de los trabajadores del sector agroalimentario “porque los convenios agrícolas están elaborados en base a circunstancias propias de hace 20 años. Por tanto, no se ajustan a las condiciones actuales de trabajo en las empresas”. En muchos casos, sobre todo en las grandes empresas, se funciona mediante acuerdos particulares con los representantes de los trabajadores y los convenios tienen el carácter de regulación mínima (UGT, 2015).

Además, muchos convenios no se cumplen de forma estricta, en todas sus cláusulas. Éste es el único ámbito (la negociación colectiva) donde el trabajador puede cambiar las normas, y su contenido actual podría ser suficiente. Sin embargo, su clausulado no se cumple al 100%. Pese a que los avances que se han venido logrando a través de los convenios se puede considerar algo positivo, el incumplimiento de los mismos reduce su efectividad.

Desde el área de negociación colectiva de UGT, se entiende que la unificación de los convenios agrarios permitiría mejorar las condiciones laborales del sector porque acabaría con la movilización fragmentada de los trabajadores. Aunque no se considera realizable porque ante esta pretensión las organizaciones patronales se oponen frontalmente (UGT, 2015).

A continuación, se hará referencia a las distintas modalidades contractuales que se dan con frecuencia en el sector agrario, diferenciando los contratos temporales de los indefinidos.

4. MODALIDADES CONTRACTUALES HABITUALES EN EL SECTOR AGRARIO

4.1. Análisis general

El marco normativo estatal en materia de duración y modalidades del contrato de trabajo deviene aplicable “ex lege”, con valor de Derecho necesario, en todos los ámbitos profesionales y sectores de la economía nacional. Por tanto, serán nulas las cláusulas negociales que violen normas o preceptos de Derecho necesario estatal, pues los convenios colectivos deben respetar (artículo 85.1 ET) y no conculcar las leyes (artículo 90.5 ET) y además rige el principio de norma mínima (artículo 3.3 ET).

En el momento actual no existe argumento que justifique la inaplicación de la normativa laboral común a las relaciones laborales en la agricultura, además los supuestos de hecho del artículo 15 ET (“Duración del contrato”) están descritos con la

suficiente flexibilidad como para que recojan sin dificultad las exigencias de la contratación laboral en la agricultura.

Sobre las distintas modalidades contractuales existe, tanto en el ámbito general como en el particular, una amplia doctrina jurisprudencial, como se tendrá ocasión de analizar.

En este sentido, destacar que la STSJ Andalucía (Sevilla) de 11 de febrero de 2000 desestima el Recurso de Suplicación interpuesto por el actor frente a la sentencia que rechazó su pretensión de declaración de condición de trabajador fijo-discontinuo. La Sala observa que la cooperativa demandada, dedicada a la actividad del cultivo y recolección de fresas, contrató reiterada y sucesivamente al demandante para prestar el servicio de elaboración y fabricación de los envases precisos para el acondicionamiento de los frutos, de lo que se infiere que, no siendo esta la actividad normal de la empresa empleadora, no se la puede obligar a asumir con carácter de fijeza en el tiempo una actividad que le es ajena.

4.2. Duración del contrato de trabajo. Singularidades

El trabajo agrícola se caracteriza por su temporalidad. Las empresas agrícolas, dada su poca rentabilidad, limitan la contratación de sus trabajadores fijos al mínimo indispensable. Se recurre a la contratación de trabajadores eventuales o temporeros, principalmente, para la siembra y, principalmente, en determinadas épocas en la que la actividad se multiplica, como pueden ser la época de siembra y la de recolección, aunque esta última se encuentra en la actualidad mucho más limitada por la mecanización, si bien, hay que atender a las zonas geográficas y clases de cultivos.

El empresario agrícola puede utilizar las distintas modalidades contractuales existentes, siempre que concurra una causalidad del uso de la misma, cuando se trata de un contrato temporal, como se exige con carácter general. Por tanto, es posible la contratación temporal cuando se den ciertas circunstancias concretas, como, por ejemplo, atender pedidos extraordinarios en una época del año. La necesidad de

trabajo es, en principio imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario, si se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en períodos de tiempo separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad, lo que corresponde es la celebración de un contrato fijo de carácter discontinuo (STS nº 1315/2016, de 24 de febrero, rec. núm. 2493/2014).

Las peculiaridades que afectan a estas modalidades contractuales son profundas cuando el trabajador es agrícola, muestra de ello es la amplia doctrina jurisprudencial existente al respecto. Sin perjuicio del análisis detenido que se va a realizar en los apartados siguientes, se debe tener presente la STSJ de La Rioja (Sala de lo Social) de 15 de noviembre de 2005, rec. núm. 249/2005. En ella, se resuelve que no puede prosperar el recurso de suplicación interpuesto frente a sentencia que rechazó la pretensión instada, en la que se postulaba se declarase el carácter fijo-discontinuo a tiempo completo de la relación laboral existente entre los litigantes, pues según puso de manifiesto la STSJ de Navarra de 27 de junio de 2000, la naturaleza del contrato de trabajo como fijo-discontinuo no se desvirtúa por el hecho de que, en uno o más años, el evento determinante de periodicidad o intermitencia de los trabajos a ejecutar dé lugar a que éstos se lleven a cabo durante todos los días laborables del año o que la duración de su producción cíclica de las campañas, duren todos los días del año.

4.2.1. Contrato para obra o servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución tiene una duración incierta, aunque se limita en el tiempo. En la STS de 6 de junio de 2008, rec. núm. 5117/2006, por ejemplo, se rechaza la aplicación de la modalidad contractual de obra o servicio determinado puesto que la actividad controvertida tiene carácter permanente. En otro caso, la STS de 21 de noviembre de 2007, rec. núm. 4141/2006, se proclama la validez de la limitación temporal de cada contrato de obra suscrito, sin que se admita la relación indefinida buscada (fija discontinua). La definición legal recogida debe ser precisada, pues el contrato para obra

o servicio determinado presenta numerosos problemas de delimitación respecto de otras figuras como el fijo-discontinuo o el eventual, fundamentalmente, así como supuestos en los que resulta dudosa la contratación temporal en lugar de la de por tiempo indefinido.

En primer lugar, hay que precisar el sentido del término “obra”. Alonso y Baamonde (2010) consideran que esta palabra se emplea aquí en su sentido material o vulgar y no en el jurídico propio del contrato de ejecución de obra. Obra es una “cosa” específica e identificable, y “servicio determinado” incluye cualquier tipo de prestación temporal, no constitutiva de obra, siendo preciso que se concluya y se consuma con su total realización.

Así, se puede decir que el objeto de este contrato queda acotado por la concurrencia de dos elementos. El primero, de índole objetiva, debe tratarse de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia. Ahora bien, ha de tratarse de obras o servicios “dentro de la actividad de la empresa”, es decir, se han de referir a actividades no excepcionales sino perfectamente habituales y permanentes, siempre que tengan autonomía y sustantividad propia. Así, no procede esta contratación cuando la obra o servicio no reúna las notas de autonomía y sustantividad propias que exigen las normas. Y el segundo, es de índole temporal, la duración será determinada, aunque incierta. Esto permite que estos contratos puedan tener una duración larga, pero que esté llamada a concluirse. Aunque se trata de contratos de duración incierta, es posible la fijación de plazo, en cuyo caso se ha de entender que el mismo tiene un valor meramente indicativo. El plazo no juega como término, no es admisible la fijación de una duración determinada, ya que por definición ha de tratarse de contratos o servicios de duración indeterminada.

En el contrato analizado se exige la especificación de la modalidad contractual y la identificación suficiente, de forma clara y concreta, de la obra o servicio que conforma su objeto. También se exige que conste en el contrato escrito el trabajo a desarrollar y la identificación de la circunstancia que contemple su duración.

4.2.2. Contrato eventual

Esta modalidad contractual tiene como objeto el posibilitar la contratación temporal para atender necesidades de personal, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, derivadas de las causas previstas en la ley: circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, lo que remite a una cuestión de orden cuantitativo, el incremento de la actividad de la empresa sobre el volumen ordinario. La eventualidad que habilita el uso de esta modalidad supone una modificación respecto a la intensidad no exigiendo que se trate de actividad distinta, siempre que dicha actividad no experimente un incremento de tipo permanente, sino meramente circunstancial o coyuntural.

La STSJ de Canarias de 3 de junio de 2002, rec. núm. 14/2002, resuelve el recurso de la demandada frente a sentencia que declaró improcedente el cese del trabajador. La Sala acoge el recurso en el sentido de modificar la antigüedad del actor a efectos de indemnización, pero mantiene el resto de pronunciamientos, pues la posibilidad de acogerse a la contratación eventual exige que las necesidades que se quieren cubrir con tal contratación carezcan de permanencia, aunque se produzcan dentro del ámbito de la actividad normal de la empresa. La coyunturalidad se traduce en la imposición de un tope máximo de duración, lo que supone que la realización de las mismas funciones más allá de éste suponga fraude de ley. Se ha de advertir que el tope máximo no es lo definitorio ni decisivo, pues, aunque no exceda el límite, la contratación al margen de las previsiones legales y sin causa sería considerada ilegal.

En la actualidad no cabe duda de que la contratación eventual de trabajadores agrarios deberá sujetarse a las previsiones del artículo 15 ET, aunque continúen recuerdos del especial tratamiento que la contratación temporal tuvo en el sector agrario, tal como la tendencia a eludir la figura del contrato fijo-discontinuo en beneficio de la contratación eventual. Esta tendencia ha sido alentada por la posición favorable de la jurisprudencia a admitir la validez de la contratación eventual cuando se asignen al trabajador, año tras año, tareas diferenciadas, sin reconocer la condición de fijo discontinuo por la especial aleatoriedad y contingencia del sector. Asimismo, se ha

favorecido la contratación eventual en el sector agrícola por la inadecuación de los convenios colectivos y su falta de adaptación al marco legal. A estos efectos resulta relevante tener presente la STSJ de Murcia de 21 de noviembre de 2005, rec. núm. 1180/2005.

A pesar de que el objeto del contrato eventual está claro se plantean problemas tanto en orden a su propia configuración causal como en orden a su delimitación respecto de otras modalidades contractuales, principalmente respecto del contrato indefinido para trabajos fijos-discontinuos.

En lo que afecta a la delimitación del contrato temporal eventual respecto del contrato de duración indefinida para trabajos fijos discontinuos, hay que señalar que la diferenciación radica, fundamentalmente, en el hecho de que, a diferencia del contrato eventual en el que se parte de la existencia de un incremento coyuntural de las necesidades de trabajo, en el trabajo fijo discontinuo hay una coincidencia con el trabajo habitual de la empresa, con la misma intensidad o cantidad. Así, las tareas de los trabajadores fijos discontinuos no se refieren a la necesidad de atender un incremento respecto a la actividad de la empresa ni a trabajos distintos de los habituales de la empresa. Desde el punto de vista conceptual la distinción está clara, la casuística pone de manifiesto la existencia de cierta confusión, especialmente en sectores en que se detecta una mayor incidencia de estas modalidades contractuales, es el caso del sector agropecuario. Debemos, acudir, al respecto, a la STSJ de Andalucía nº 3772/2001, de 27 de septiembre, rec. núm. 1880/2001.

La problemática que existe alrededor de la figura del trabajador fijo-discontinuo viene, principalmente, motivada por la omisión de esta figura en la negociación colectiva. Además, la jurisprudencia sigue aferrada a la aplicación del principio de especialidad frente al de jerarquía normativa y, por tanto, da preferencia aplicativa al convenio colectivo. De esta forma, en base a la contingencia, eventualidad o inseguridad de las actividades agrarias, la falta de llamamiento de trabajadores contratados en años sucesivos no sea considerada despido, entendiéndose que la contratación adecuada es la eventual, cuando lo que legalmente procede es la contratación de trabajadores fijos

discontinuos. En este sentido, existe una amplia doctrina jurisprudencial (la STSJ Andalucía (Granada) de 7 de noviembre de 1996, es el principal ejemplo al respecto) que admite el contrato eventual en el campo con duración superior a seis meses y considera posible que, por pacto particular e individualizado, pueda existir la contratación de obrero fijo discontinuo. Sin duda, esta doctrina se considera inadmisibles dado que al sector agrícola le es aplicable la normativa laboral. Lo que ha de regir es el principio de jerarquía normativa, se ha de considerar ilegal el convenio que contradice al ET.

De acuerdo con el art. 15.3 ET, en cuanto a los contratos temporales, se considerarán que son indefinidos aquellos contratos que se hayan celebrado en fraude de ley. Dicho precepto es considerado por la doctrina como una transposición del contenido del art. 6.4 del CC, cuya regulación en el ET permite dotarle de un mayor contenido. Esta presunción es absoluta o *iuris et de iure* (Pérez, 2004; Bejarón, 1997).

El fraude empresarial detectado tiene como consecuencia para el empresario incumplido la de transformar el contrato temporal en indefinido, sin otro tipo de consecuencias económicas, por lo que, a efectos prácticos, el fraude en la contratación temporal tiene los mismos efectos que cumplir con la legislación.

Desde el punto de vista sancionador, el art. 7.2 LISOS considera como infracción grave vulnerar la legislación sobre tipologías contractuales. Este precepto muestra el valor jurídico que nuestro ordenamiento le concede a la temporalidad en los contratos. De este modo, la causalidad no se cumple por lo que debe ser reprochada la conducta del empresario.

Los diferentes conceptos utilizados como transgresión o fraude se deben a la necesidad de salvaguardar las garantías que los principios de tipicidad y legalidad suponen en el ámbito administrativo sancionador. Como afirma Sempere (2005), la ley busca que se sancione a la empresa que no respeta los requisitos relativos a la contratación temporal.

La forma más habitual de que no se respeten los requisitos de la contratación consiste en incumplir la normativa y no aplicarla a los supuestos permitidos, ya sea por el ámbito subjetivo u objetivo, o por distintas causas. En la STS nº 1012/2016, de 30 de noviembre, rec. núm. 3957/2014, en su FJ 3º, se contempla que la trabajadora ha prestado los servicios idénticos a otros trabajadores, siendo improcedente su contratación (varios contratos sucesivos, uno de puesta a disposición, otro de trabajo de obra o servicio, y otro eventual a tiempo completo por circunstancias de la producción por acumulación de tareas).

En definitiva, para que no exista fraude en la contratación temporal, debe protegerse a los trabajadores que denuncien, exigiéndose una regulación proteccionista y unas consecuencias económicas disuasorias para el fraude cometido por el empresario por no adecuarse a la modalidad contractual prevista en el ordenamiento laboral. El fraude masivo continuará hasta que no se apruebe una ley más estricta con efectivos más perjudiciales para el empresario incumplidor.

4.2.3. Los trabajos fijos de carácter discontinuos

Los trabajos fijos de carácter discontinuo son desarrollados por un conjunto de trabajadores que periódicamente van repartiendo su tiempo entre el trabajo y el desempleo con la esperanza de volver a ser llamados al inicio de cada temporada. Esta figura tras las últimas, aunque reiteradas, reformas de carácter flexibilizadoras ha cambiado su rumbo jurídico. Todo ello también ha quedado reflejado en las resoluciones de nuestros tribunales.

La característica fundamental de estos contratos es la imprevisibilidad a la hora de establecer la fecha de realización de los trabajos. Este contrato es indefinido ya que, pese a requerir cubrir una necesidad temporal, se trata de una necesidad permanente de la empresa, aunque de forma intermitente durante todo el año.

La STSJ de Andalucía nº 4475/2001, de 7 de noviembre, rec. núm. 2101/2001, desestima el recurso interpuesto por el trabajador demandante frente a sentencia

dictada en proceso sobre despido. Declara la Sala que se puede acudir a la contratación temporal cuanto ésta se realice para atender circunstancias excepcionales u ocasionales y, por el contrario, el contrato se ha de entender como fijo-discontinuo cuando se requiere la contratación de trabajadores para cubrir trabajadores de forma intermitente o cíclica (períodos de tiempo separados aunque se repiten por temporadas); y en el caso de autos la condición laboral que debe predicarse del actor es la segunda, mas al haberse producido el cese del actor por la conclusión de la actividad del tajo de su adscripción, no se puede hablar de despido, sino únicamente de fin de su llamada para la temporada del año.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se contempla en el art. 15.8 del ET, debiéndose formalizar por escrito y que en el mismo conste la duración de la actividad calculada, la forma y orden de llamamiento que se prevea en el convenio colectivo aplicable, su distribución horaria y la jornada laboral prevista.

La relación laboral permanece latente desde que la empresa prescinde de los servicios del trabajador por desaparecer la necesidad de llevar a cabo las tareas cíclicas hasta que vuelva la necesidad de atender a tales tareas, momento en el cual la empresa tiene la obligación de llamarlo nuevamente. La STSJ de Murcia nº 240/2003, de 17 de febrero, rec. núm. 48/2003, acoge el recurso de suplicación instado frente a sentencia que rechazó la reclamación de cantidad instada por la actora, pues el hecho de que el convenio permita que los trabajadores llamados sean retribuidos de forma exclusiva por los días en los que sus servicios sean necesarios, sin que el empresario tenga facultades arbitrarias.

El llamamiento es la convocatoria al trabajo por el comienzo de la actividad cíclica de prestación de servicios realizado por el empresario al trabajador. Este llamamiento que debe hacer el empresario no está obligado a hacerlo por escrito. Dado que los trabajadores deben ser llamados en el orden y forma que se determine en el convenio colectivo aplicable, en caso de incumplirse el llamamiento, el trabajador tiene derecho a reclamar judicialmente en procedimiento de despido, iniciándose el plazo para ello

desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria (STSJ de Andalucía nº 422/2003, de 11 de febrero, rec. núm. 2653/2002).

El despido se produce, en todo caso, cuando la actividad se ha reactivado sin que el llamamiento se produzca. También conforma despido el retraso a fecha indeterminada de la vuelta al trabajo tras comenzar la campaña. Cuando el empresario llama a trabajar a otros trabajadores más modernos es posible accionar por despido sin que se pueda efectuar un ulterior llamamiento, enerve la acción de despido.

El empresario cumple con el deber de llamamiento cuando, concurriendo circunstancias objetivas de carácter productivo, se reduce el número de días de contrato. Se justifica la falta de llamamiento por disminución de la actividad en que se presta el servicio, no existiendo voluntad extintiva por parte del empresario y, por tanto, tampoco despido tácito (STSJ de Murcia nº 230/2004, rec. núm. 200/2004).

El empresario está obligado a llamar al trabajador cuando se inicie una nueva temporada, pese a que el recibo del finiquito se firme una vez terminado el contrato. Estos recibos no extinguen el contrato ni suponen su suspensión, sino que se interrumpe hasta que se tenga lugar uno nuevo.

También puede ocurrir que los trabajos sean discontinuos periódicos. Cuando los trabajos discontinuos se repitan en determinadas fechas (hay reiteración, periodicidad) resulta aplicable el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Pero como pone de manifiesto la STSJ de Murcia nº 773/2003, de 2 de julio, rec. núm. 721/2002, no puede obviarse el orden de llamamiento que para los trabajadores fijos-discontinuos se exige por el ET. Es un contrato celebrado por tiempo indefinido, se concierta para efectuar trabajos fijos y periódicos en la actividad habitual de la empresa. Por tanto, se trata de una tipología contractual a tiempo parcial previsto en el artículo 12.3 ET.

Por otro lado, la STSJ de La Rioja nº 20/2003, de 4 de febrero, rec. núm. 4/2003, resuelve el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia que, acogiendo la

demanda, declaró al actor trabajador fijo indefinido por tiempo completo al servicio de la demandada. El recurso ha de prosperar, pues del juego combinado de los artículos 12.1 y 12.5, ambos del ET, se deduce que la jornada máxima anual que el trabajador a tiempo parcial, fijo-discontinuo, con contrato indefinido puede hacer, sin que su contrato se desvirtúe e incluidas las horas complementarias, ha de ser siempre inferior a la jornada anual correspondiente al trabajador a tiempo completo comparable al servicio de la misma empresa, teniendo como límite máximo el número de horas complementarias el del 15% de la jornada normal del trabajador fijo-discontinuo, salvo que se pacte un límite superior, que no podrá exceder del 60%.

La STSJ de Extremadura nº 721/2005, de 1 de diciembre, rec. núm. 636/2005, establece las diferencias entre el contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, por un lado; y los contratos eventuales y para obra o servicio determinado, por otro lado. Se analiza, en definitiva, la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial.

5. CONTENIDO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. ESPECIALIDADES

5.1. Clasificación profesional de los trabajadores agrícolas

El Laudo Arbitral de 2000 establece (artículo 7) que mediante la negociación colectiva o, en su perjuicio, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, contemplándose el sistema de clasificación profesional. En última instancia, los trabajadores se ordenarán en función a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. También puntualiza el Laudo Arbitral de 2000 que el personal se clasificará dependiendo de la labor desempeñada o realizada en los grupos profesionales delimitados; además, en cada grupo profesional se contemplan diferentes ámbitos funcionales: técnica, administrativa, de producción y mantenimiento y de oficios varios.

En cuanto a la movilidad funcional, se dará en el ámbito del grupo profesional, teniendo en cuenta la idoneidad y aptitud necesaria para desempeñar las labores que se confíen al trabajador en cada puesto de trabajo, siempre que se efectúen de antemano aquellos procesos simples de formación y adaptación. Además, los límites que fija el Laudo Arbitral de 2000 son los previstos con carácter general por los artículos 22 y 39 ET.

Existe una amplia doctrina jurisprudencial que se manifiesta sobre numerosas cuestiones problemáticas al respecto. La STSJ de Murcia nº 809/2018, de 26 de septiembre, rec. núm. 1252/2017, estima el recurso manifestando que en el caso de autos se evidencia que el actor pactó su relación laboral con naturaleza de eventual, y que efectuó trabajo efectivo únicamente 53 días, por lo que, siendo eventual la cualificación y clasificación profesional del actor, hay que apreciar la circunstancia de excepción del artículo 15.2 ET cuando contemplan la adquisición de fijos cualquier clase de contrato, los que fueran dados de alta en la Seguridad Social, tras transcurrir el plazo al que se hubiera prever para el período de prueba, excepto que de las actividades o servicios contratados se prevea su naturaleza temporal.

La STSJ Extremadura de 5 de julio de 2001, rec. 308/2001, desestima el recurso que interpone la empresaria demandada contra sentencia que declaró la improcedencia del despido del trabajador. Señala la Sala que no existía pacto entre las partes por virtud del cual el actor se obligara a efectuar funciones de guarda de la finca, sino que sus tareas eran las de tractorista, no suponiendo incumplimiento contractual, concluye el Tribunal, el que deje de pernoctar en la vivienda facilitada por el empleador, sin que se imputen perjuicios para la recurrente por este motivo.

5.2. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo en el trabajo agrícola se ve sometida a importantes peculiaridades, separándose así de la normativa laboral común. Dichas peculiaridades están establecidas, principalmente, en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Si bien, en general, la jornada de

trabajo en tareas agrícolas constituye objeto de regulación habitual en todas aquellas normas que, de un modo u otro, abordan el tratamiento de las peculiaridades que presenta el tiempo de trabajo.

El régimen reglamentario de regulación de la jornada en los trabajos es el único en su campo que contempla disposiciones concretas en lo que respecta a la jornada y a la limitación de jornada, pese a la regulación de aspectos como la distribución de la jornada se prevea en los convenios colectivos o, a falta de su regulación, en la costumbre local. La costumbre asume en este sector un papel predominante en la ordenación del tiempo de trabajo, más relevante que en otros sectores, incluso que en el del trabajo en el mar.

De este modo, la costumbre local asume un papel secundario ya que el sector ha impuesto la costumbre como forma de regulación, en diferentes cuestiones relacionadas con la prestación en las labores agrícolas o en aspectos de jornada laboral.

La jornada de trabajo es una de las materias que se trata pormenorizadamente por la negociación colectiva. Así, los convenios colectivos establecen jornadas semanales de cuarenta horas de duración con un cómputo anual de horas entre mil ochocientas quince y mil ochocientas veinte. Asimismo, están regulados con carácter general los supuestos de trabajo en domingos y festivos, para los que existen soluciones diferentes que van desde una minuciosa determinación de los casos en que se permite el trabajo, pasando por la prohibición general de los mismos con algunas excepciones, a la simple determinación de la cuantía compensatoria sin más fijación de límites. La recuperación de jornadas por inclemencias climatológicas y la ampliación de jornadas en períodos de cosecha, son una constante en los convenios colectivos, y al respecto se tienen como referente las reglas sobre ampliación de jornadas.

Se trata de una materia que da lugar a una amplia conflictividad laboral, muestra de ello son los distintos pronunciamientos judiciales al respecto. La STSJ de Valencia nº 6513/2002, de 26 de noviembre, rec. núm. 3143/2001, resuelve el recurso de

suplicación interpuesto contra la sentencia que estimó parcialmente la reclamación de salarios. Rechaza el TSJ el recurso explicando que en el supuesto indicado el precepto convencional aplicable sólo prevé la reducción del salario en los supuestos en que por lluvia u otros accidentes climatológicos se haya de suspender el trabajo, mientras que los períodos en que la demandante no pudo trabajar, pese a haber acudido a la empresa demandada, atendiendo al llamamiento de la misma, obedecen a la falta de organización de la patronal demandada, ya que el motivo por el que la fruta no se pudo recoger fue que el camión no trajo los envases, circunstancia que no puede subsumirse en los supuestos de suspensión del trabajo por lluvia u otros accidentes climatológicos.

Existen otras peculiaridades que afectan a la jornada, pues la misma se puede ver ampliada o limitada, todo ello según las circunstancias que concurran. Primero, se fija la posibilidad de ampliar la jornada, en las labores agrícolas, y de ganadería y guardería rural, hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria exceda de doce. Las horas de exceso se han de compensar o abonar como horas extraordinarias. En segundo lugar, cabe limitar la jornada, así será de 6,20 horas diarias y 38 horas semanales de trabajo efectivo, en faenas de extraordinario esfuerzo físico o especial penosidad por la temperatura o humedad. Y será de 6 horas diarias y 36 semanales, para trabajos con los pies en agua, fango y en cava abierta, en terrenos que no estén previamente alzados. El artículo 24 del Real Decreto 1561/1995 prevé esta posibilidad.

La limitación de la jornada en las tareas en el campo se delimita por una serie de condiciones especiales que resultan aplicables en el momento de la prestación del trabajo y que guardan relación con la penosidad atribuida por el medio físico en el que se trabaja, el esfuerzo físico especial que ha de desarrollar el trabajador o las condiciones meteorológicas desfavorables que agravan la dificultad de las tareas habituales. Ahora bien, estas condiciones extremas no tienen el carácter excepcional, sino que constituyen modos habituales de prestación cuya concurrencia forma parte natural del medio de trabajo (Millán, 1999).

El artículo 24 del RD 1561/1995 establece la posibilidad de reducción de la jornada, aunque permite que las partes puedan pactar los casos donde se aplica la disminución de la jornada planteada.

Cabe subrayar la dispersión y descentralización de convenios, falta de uniformidad en la delimitación de los ámbitos funcionales y notable inseguridad jurídica en la determinación de la norma aplicable son tres constantes en la regulación convencional del trabajo en el campo. Estas características se acentúan cuando se trata de analizar la situación normativa de las limitaciones o reducciones de la jornada.

5.3. El régimen de los descansos

El artículo 5.3 RD 1561/1995 sigue las pautas en cuanto al modo de disfrute de descansos alternativos señaladas en el artículo 2.

Para el descanso diario, o lo que es lo mismo, para el descanso entre jornadas se prevé un mínimo de diez horas consecutivas. La diferencia hasta las doce horas establecidas en la normativa laboral común (artículo 34.3 ET) pueden compensarse por períodos de hasta 4 semanas. Esta regla no va a encontrar eco en la práctica totalidad de convenios del sector, que regulan con evidente dispersión las cuestiones relativas a los límites máximos de jornada y horas extraordinarias, parecen dar por sentado que la regla del descanso mínimo diario queda garantizada legal o reglamentariamente y, por ello, no se precisa regulación convencional al respecto, salvo en alguna ocasión concreta.

El descanso semanal de día y medio establecido en la normativa común también resulta aplicable en el trabajo agrícola, pudiendo acumularse hasta cuatro semanas. Los convenios colectivos aseguran en cualquier caso que se cumpla el descanso de día y medio o dos días, sin que existan características especiales en el sector salvo el trabajo en domingo.

En el descanso festivo rigen las reglas generales fijadas por el ET; aunque los convenios colectivos introducen puntualizaciones al respecto, principalmente, en lo que afecta determinadas fiestas que no serán recuperables.

También en el descanso anual (vacaciones) no existe ninguna puntualización legal diferente de la general prevista en artículo 38 ET. Ahora bien, los convenios colectivos sí fijan puntualizaciones que afectan, principalmente, al período de disfrute y a la cuantía de la retribución durante las mismas.

5.4. El salario

Es una materia sobre la que la negociación colectiva se manifiesta ampliamente desarrollando el contenido fijado por el ET y estableciendo las tablas salariales año a año. El Laudo Arbitral de 2000 establece:

- a. Un salario base, por unidad de tiempo u obra.
- b. Salario a la parte. Es la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido. Ahora bien, esta modalidad debe garantizar el salario de convenio.
- c. Complementos salariales. Cabe mencionar dos: el complemento por antigüedad y el de trabajo nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, exceptuando trabajos de guardería y ganadería). Están exceptuados, además, los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar de noche.
- d. Gratificaciones extraordinarias, dos al año de 30 días de salario base más antigüedad, con ocasión de Navidad y dentro de la primera quincena de julio, pudiéndose acordar su percepción prorrateándose en doce mensualidades.
- e. Gastos de desplazamiento, los empresarios han de abonar a razón de 12 céntimos de euro (20 pesetas) por kilómetro, desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros, midiéndose la distancia a la ida y a la vuelta y descontándose los dos primeros kilómetros en los dos casos. La compensación no corresponde si la empresa desplaza a los trabajadores con sus medios o proporciona vivienda o medio de locomoción. Específicamente en los trabajos forestales la empresa tiene la obligación de facilitar el transporte desde la localidad

más próxima al centro de trabajo. En el caso de que sea necesario pernoctar en localidad distinta a la de residencia, se percibe además del salario y los gastos de desplazamiento, una dieta diaria equivalente al salario diario.

Además de los complementos salariales analizados, algunos convenios colectivos se refieren a otros, pues se trata de una materia ampliamente tratada en los mismos. También la materia de los complementos salariales es objeto de importantes controversias ante nuestros tribunales de justicia.

La STSJ de Castilla la Mancha nº 201/2017, de 9 de febrero, rec. núm. 326/2016, se basa en el cálculo de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente total, para ejercer la profesión habitual, dentro del sector agrario, consecuencia del accidente de trabajo, que se le reconoció al actor. A la hora de calcular la misma, se debe atender a los complementos salariales del trabajador.

5.5. Particularidades de la acción protectora de los trabajadores por cuenta ajena agrarios

En el ámbito de prestaciones, la integración en el Régimen General ha conllevado importantes avances y mejoras para los empleados agrarios por cuenta ajena, aunque subsisten varias características concretas que no permiten hablar de equiparación completa. Dichas particularidades se recogen en el art. 256 y en la Disposición Transitoria 17ª.2 de la LGSS.

5.5.1. Cotizaciones

La modificación del sistema de cotización que ha conllevado la integración en el Régimen General ha supuesto diferentes dudas en lo que respecta al cómputo de las cotizaciones efectuadas bajo el anterior régimen especial para acceder a las prestaciones en el Sistema Especial para los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se rige por la normativa vigente en el RGSS, con las particularidades siguientes (art. 255.1 y Disp. trans. 18.ª LGSS):

En las etapas de actividad, resulta aplicable lo dispuesto en el art. 255.2 de la LGSS. En primer lugar, señalar que el empresario está obligado a cotizar según lo dispuesto en el art. 142 de la LGSS, debiendo comunicar el trabajo efectivo realizado por su plantilla en el período de tiempo que se estipule en el Reglamento.

En segundo lugar, la cotización puede realizarse, pudiendo elegir el empresario, por bases diarias, dependiendo de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales; y en el caso de que no se ejercite de forma expresa dicha alternativa, se entenderá que el mismo se ha decantado por las bases mensuales de cotización. El empresario debe comunicar su opción a la TGSS cuando los trabajadores comiencen su actividad, según las condiciones determinadas por la TGSS (art. 13.1.1 a) de la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero).

En cualquier caso, la modalidad de cotización por bases mensuales resulta obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, excluyendo los que presten servicios con carácter fijo-discontinuo, pudiendo escoger tal opción (art. 13.1.1 a) de la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero). También se debe cumplirse el requisito de que la modalidad de cotización se mantenga durante todo el período de prestación de servicios, cuya terminación debe trasladarse a la TFGSS (arts. 115.3.1 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, y 13.1.1 a) de la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero).

En tercer lugar, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinan conforme a lo establecido en el art. 147 LGSS. Cuando la cotización se lleve a cabo por bases diarias, el cómputo se realizará en base a cada jornada real realizada, debiendo ascender como mínimo a la base mínima diaria de cotización que se contemple en la Ley de Presupuestos.

Se aplicarán ciertas reglas concretas en los períodos de inactividad (art. 255.3 LGSS): el propio trabajador es el sujeto obligado a cumplir la cotización y posterior pago de las cuotas oportunas; la cotización tiene carácter mensual, independientemente de los días de inactividad, y se calcula mediante la fórmula que se determine en la correspondiente LPGE.

Si el trabajador no aparece en el alta en el Sistema Especial durante un mes completo, la cotización en los períodos de inactividad se efectuará proporcionalmente a los días en alta en dicho mes, siendo el tipo aplicable el 11,5% (art. 115.3.4 b de la Ley 48/2015).

5.5.2. Acción protectora

Los trabajadores incluidos anteriormente en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tienen derecho a las prestaciones de la Seguridad Social siguiendo lo contemplado en el RGSS, con las siguientes peculiaridades (art. 256 LGSS):

En primer lugar, las cotizaciones realizadas al extinguido REA por los trabajadores se entienden efectuadas en el RGSS, desplegarán efectos jurídicos tanto para completar y matizar el derecho como para establecer la cantidad de las prestaciones contempladas en la acción de protección de dicho RGSS a las que puedan acceder aquellos trabajadores (Disp. trans. 17.ª.2 LGSS). De este modo, las cotizaciones satisfechas al Régimen Especial Agrario extinguido se reputarán realizadas al Régimen General, surtiendo efectos tanto para perfeccionar el derecho como para establecer la cantidad de las prestaciones (Disp. trans. 17ª.2 LGSS).

En segundo lugar, para reconocer las prestaciones económicas, los trabajadores deben haber cumplido con el pago de las cotizaciones hasta la fecha, siendo responsabilidad suya el ingreso. Igualmente, la acción protectora cubre maternidad, paternidad, incapacidad, muerte y supervivencia relativas a las contingencias comunes y jubilación.

En cuanto al acceso a las clases de jubilación anticipada contempladas en los arts. 207 y 208 LGSS y con el fin de demostrar el requisito del período mínimo de cotización efectiva establecido para ellas en tales artículos, se requiere que, en un período de 6 respecto a últimos 10 años cotizados, hagan referencia a etapas de actividad efectiva en el Sistema Especial.

La remisión genérica a la normativa del RGSS determina que el trabajador encuadrado anteriormente en el SEA pueda acceder a todas las modalidades de jubilación, incluida la jubilación anticipada, mientras que antes de la entrada en vigor de la Ley 28/2011 los trabajadores del REASS tenían vetada esta posibilidad. No obstante, la equiparación en materia de jubilación no es absoluta, pues el artículo 256.4 del TRLGSS establece requisitos particulares, referidos al período de carencia, para acceder a esta modalidad de jubilación. En concreto, a efectos de demostrar el requisito de período mínimo de cotización efectiva para acceder a la jubilación anticipada, tanto por causa ajena al trabajador como por cese voluntario en la actividad (arts. 207 y 208 LGSS), se exige una insuficiencia concreta basada en que, en los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva (esto es, jornadas reales) en el SEA.

Por otra parte, a partir de la integración en el RGSS, se debe considerar que ya no rige la regla que apartaba a los trabajadores por cuenta ajena agrarios del beneficio de exoneración de la obligación de cotizar a la Seguridad Social a partir de los sesenta y cinco años.

A continuación, se hará referencia a varias situaciones concretas que delimitan la acción protectora de los trabajadores por cuenta ajena agrarios: la incapacidad temporal y permanente; la protección por desempleo; y la situación de protección en caso de inactividad.

5.5.3.1. Incapacidad temporal y permanente

La prestación económica por incapacidad busca proteger al trabajador por la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador se encuentra en una situación de

enfermedad o accidente y está temporalmente (incapacidad temporal) o de forma permanente (incapacidad permanente) para trabajar, requiriendo la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cantidad de la base reguladora del subsidio no puede exceder la media del mes de la base de cotización relativa a los días que se hayan trabajado de forma efectiva durante el último año previo a la baja médica.

La prestación económica por incapacidad temporal causada por los trabajadores incluidos en el sistema especial es abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, sin que se realice el pago delegado de la misma, salvo los casos en que aquéllos estén obteniendo la prestación contributiva por desempleo y pasen a la situación de incapacidad temporal, a que se refiere el art. 283.2 LGSS. Durante las situaciones de inactividad, no se cuenta con el derecho a protección por incapacidad temporal.

A la hora de calcular la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los trabajadores agrarios por cuenta ajena respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial únicamente se computan los períodos realmente cotizados, no siendo aplicable lo dispuesto en los arts. 197.4 y 209.1 b) LGSS.

5.5.3.2. Protección por desempleo

Respecto a la protección por desempleo, resulta aplicable lo establecido en el título III de la LGSS, con las especialidades previstas en la sección 1.ª del capítulo V de dicho título. Por lo tanto, los trabajadores agrarios fijos y fijos discontinuos que se recojan en el SEA pueden obtener la prestación por desempleo a nivel contributivo y, en su caso, al subsidio de nivel asistencial, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores

del Régimen General. De este modo, la protección por desempleo de estos trabajadores será la siguiente (art. 286.1 LGSS):

La protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena agrarios fijos y fijos-discontinuos se aplica conforme a lo establecido con carácter general, así como específicamente en el art. 287.1 a) 1.ª LGSS. La protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena agrarios eventuales se aplica conforme a lo establecido específicamente en el art. 287 LGSS y con carácter general en la sección 1.ª del capítulo V de título III. Consecuentemente, conservan el derecho que les concedió la Ley 45/2002, de 12 de diciembre. No obstante, se contempla específicamente que no tienen derecho a las prestaciones por desempleo por los períodos de actividad correspondientes, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive y, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria en la que trabajen siempre que convivan con este, salvo que se demuestre su condición de asalariados (art. 287.1 a) 1.ª de la LGSS).

Además, la duración de la prestación por desempleo está en función de los períodos de ocupación cotizada en los 6 años previos a la situación legal de desempleo o al momento de cesación de la obligación de cotizar, atendiendo a la siguiente escala (art. 287.1 a) 2.ª de la LGSS):

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420

Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Fuente: art. 269.1 LGSS

Si el trabajador eventual agrario de forma inmediatamente anterior figuró de alta en Seguridad Social como trabajador autónomo o por cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para que se pueda obtener la prestación por desempleo será de 720 días, aplicándose la escala anterior a partir de ese período. No es aplicable a estos trabajadores la protección por desempleo de nivel asistencial, establecida en el art. 274 LGSS.

A la hora de contabilizar las jornadas, en el caso de que siga en situación de alta y la cotización en su tipología mensual, en un mes completo se computan 23 jornadas reales trabajadas y en etapas de alta y cotización menores al mes, aplicándose dicha equivalencia y así fijar las jornadas reales trabajadas.

La entidad gestora realiza el pago directo a la TGSS de la cotización al RGSS durante el período de recepción de la ayuda agraria, en función del mínimo de cotización aplicable en cada momento el tipo de cotización que se vincule con los períodos inactivos. También pueden beneficiarse del subsidio por desempleo los parados que hayan percibido dicha ayuda en los 3 años naturales previos a la fecha de solicitud del mismo (art. 288.3 LGSS). En el momento en el que se solicita el subsidio, los trabajadores deben aceptar el mantenimiento de la actividad según lo dispuesto en el art. 300 LGSS.

5.5.3.3. Particularidades en la acción protectora durante la situación de inactividad

Durante los períodos de actividad, los trabajadores del SEA podrán percibir las prestaciones del RGSS. Sin embargo, durante las etapas de inactividad, la acción protectora incluirá las ayudas económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente, y muerte y supervivencia, que sean el resultado de contingencias comunes (sin que exista ninguna relación con la actividad), así como la jubilación (art. 256.3 LGSS).

El conjunto de prestaciones a las que se tiene derecho durante los períodos de inactividad se entiende por el legislador como un número cerrado, de forma que, en el sentido contrario, no se podrá percibir la prestación por incapacidad temporal (obviamente, derivada de contingencias comunes), cuya finalidad esencial es “sustituir la percepción de rentas de trabajo” por lo que el requisito de prestación de servicios en la fecha de la contingencia se vincula con situación de actividad o trabajo efectivo retribuido, y no a una fase de latencia de la relación individual de trabajo (STS de 16 de julio de 2013, rec. núm. 2522/2012). Por tanto, la IT derivada de contingencias comunes sólo es posible en los períodos de actividad, de modo que el subsidio sólo procede si el día en que el trabajador es dado de baja médica está trabajando por cuenta ajena. Tampoco se accederá en períodos de inactividad a otras prestaciones que guardan relación directa con el trabajo desempeñado, como el riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia natural, o las prestaciones derivadas de contingencias profesionales.

Administrativamente se ha entendido que por las mismas razones (desvinculación de períodos efectivos de trabajo), tampoco se tendrá derecho a la prestación familiar contributiva (art. 180 LGSS, art. 237 LGSS), consistente en tener como cotizados los tres años de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos, pues aunque los trabajadores agrarios tienen derecho a esta modalidad de excedencia, reconocida en el artículo 46.3 ET, la misma exige, desde el punto de vista de la asimilación como tiempo cotizado, que se reconozca durante la vigencia de un contrato de trabajo, sin que se pueda aplicar a aquellos trabajadores que, tras extinguirse la relación laboral, se encuentren en alta en el SEA durante la situación de inactividad.

Pese a que por razones de orden sistemático la contingencia de desempleo está silenciada en el art. 256.3 LGSS, este mismo precepto dispone en su número 8 que resultará aplicable lo contemplado en el título III con las características concretas contempladas en la sección 1ª del Capítulo V de dicho título en lo que respecta a la protección por desempleo.



6. CONCLUSIONES

La integración de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el RGSS a partir de la construcción de un sistema especial en el seno de aquél, operada por la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, termina con el proceso de disolución del REA que comienza con el paso de los trabajadores agrarios por cuenta propia al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. No obstante, la inserción de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el Régimen General viene asistida de numerosas e importantes peculiaridades en aspectos de encuadramiento, cotización y acción protectora, mencionadas a lo largo del trabajo.

En cuanto a los avances que se han venido logrando a través de los convenios colectivos, se pueden considerar como positivos, no obstante, el incumplimiento de los mismos reduce su efectividad. En este sentido, la unificación de los convenios agrarios permitiría mejorar las condiciones laborales del sector porque acabaría con la movilización fragmentada de los trabajadores. Aunque no se considera realizable porque, ante esta pretensión, las organizaciones patronales se oponen frontalmente.

Sin embargo, en la actualidad, la deslocalización supone una importante arma de las empresas a la hora de forzar al legislativo a reducir los derechos sociales y a la hora de presionar a los trabajadores a aceptar las condiciones salariales y laborales que les vienen impuestas. Frente a ello, se están desarrollando diferentes estrategias sindicales que permiten ofrecer una respuesta de carácter internacional para combatir los efectos antisociales que conlleva la globalización. Entre éstas, cabe mencionar el apoyo al surgimiento y la consolidación del movimiento sindical en los países subdesarrollados; el establecimiento de un código internacional de derechos sociales básicos; y la constitución de órganos de presentación de los trabajadores en las empresas multinacionales.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, O., y Baamonde, M.C. (2010). *Derecho del trabajo*, Cívitas, Madrid.

Bayón Chacón, G. (1972). “El elemento de pluralidad en la Seguridad Social Española: Régimen General y Regímenes Especiales”, en VV.AA., *Diecisiete Lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social*, Madrid.

Bejaron Hernández, A. (1997). “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”. *Editorial La Ley*. Tomo I.

Campos, R.L., y Hernández, A. (2018). “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35.

Cavas Martínez, F. (2009). “El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, 83, 11.

Cavas Martínez, F. (2017). “El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: Un sistema especial “atípico” dentro del régimen general de la seguridad social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum Estudios Doctrinales*, 12, 27-56.

Colino, J. (2007). *Mercado de trabajo e irregularidades laborales en la Región de Murcia*, CES Murcia, Murcia.

Escobar Jiménez, J. (1996). *Trabajadores agrícolas y Seguridad Social Agraria*, Ibidem.

Gadea, E. y Prieto, M. (2008). “Trabajadores inmigrantes en la agricultura intensiva murciana: estrategias de mejora laboral y proyectos migratorios”, Ponencia presentada en las Jornadas sobre proyectos y trayectorias migratorias, mercados laborales y políticas, Buenos aires.

García Pérez, R., Navarro Fernández, J.A., Díez Peralta, E., García Valverde, M.D., López Escudero, M., Morón Pérez, M.D.C., Olmedo Cardenete, M., Pertíñez Vílchez, F., Recuerda Girela, M.Á., Rojo Álvarez-Manzaneda, R., Fernández Avilés, J.A., Y Monereo Pérez, J.L. (2008). *La explotación agraria. Aspectos administrativos, civiles, fiscales y laborales*, Tirant lo Blanch.

Hurtado González, C., y Marín Alonso, I. (1999). *La Seguridad Social Agraria*, Ediciones Laborum, Murcia.

INE (2021). "Distribución porcentual de los activos por sector económico y provincia". Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3994>

INE (2021). "Ocupados". Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3995>

Millán Barolomé, J., y Díez Millán, E. (1999). *La jornada laboral. Problemática legal y práctica*, Fundación Confemetal,

Pérez Rey, J. (2004). "La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo". *Editorial. Lex Nova*. Valladolid.

Pwc (2019). "El futuro del sector agrícola español". Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/assets/informe-sector-agricola-espanol.pdf>

Sempere Navarro, A. (2005). "La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 58, 151-184.

Torres, F., Carrasquilla, C., Gadea, E. Y Meier, S., *Los nuevos vecinos de la mancomunidad del sureste: los inmigrantes y su inserción en Torre Pacheco, Fuente Álamo y La Unión (Murcia)*, Universidad de Murcia, 2007.

Ugt (2015). La industria agroalimentaria y las marcas de distribución. Disponible en: https://www.ugt-fica.org/images/programas_magrama/libro_marcas_distribucion_nuevo_20151.pdf

JURISPRUDENCIA

Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 (BOE de 29 de noviembre de 2000)

STS nº 1315/2016, de 24 de febrero, rec. núm. 2493/2014.

STS de 16 de julio de 2013, rec. núm. 2522/2012.

STS de 6 de junio de 2008, rec. núm. 5117/2006.

STS de 21 de noviembre de 2007, rec. núm. 4141/2006.

STSJ de Murcia nº 809/2018, de 26 de septiembre, rec. núm. 1252/2017.

STSJ de Castilla la Mancha nº 201/2017, de 9 de febrero, rec. núm. 326/2016.

STSJ de Extremadura nº 721/2005, de 1 de diciembre, rec. núm. 636/2005

STSJ de Murcia de 21 de noviembre de 2005, rec. núm. 1180/2005.

STSJ de Castilla y León de 9 de marzo de 2004, rec. núm. 217/2004.

STSJ de Murcia nº 230/2004, de 23 de febrero, rec. núm. 200/2004).

STSJ de Murcia nº 240/2003, de 17 de febrero, rec. núm. 48/2003.

STSJ de Andalucía nº 422/2003, de 11 de febrero, rec. núm. 2653/2002.

STSJ de la Rioja nº 20/2003, de 4 de febrero, rec. núm. 4/2003

STSJ de Valencia nº 6513/2002, de 26 de noviembre, rec. núm. 3143/2001

STSJ de Murcia nº 773/2003, de 2 de julio, rec. núm. 721/2002.

STSJ de Canarias de 3 de junio de 2002, rec. núm. 14/2002.

STSJ de Andalucía nº 3772/2001, de 27 de septiembre, rec. núm 1880/2001.

STSJ de Extremadura de 5 de julio de 2001, rec. núm. 308/2001.

STSJ de Andalucía de 7 de noviembre de 1996.