

La contratación temporal en el trabajo agrario tras la reforma laboral

Temporary contracts in agricultural labor after the labor reform

Dra. Ana Isabel PÉREZ CAMPOS

Universidad Rey Juan Carlos. Madrid

anaisabel.perez@urjc.es

ORCID:0000-0001-6484-1034

Resumen: La reforma laboral, aprobada en diciembre de 2021 ha modificado significativamente la contratación laboral, apostando por la contratación indefinida y dejando a los contratos temporales como muy excepcionales; lo que ha tenido un difícil encaje en el sector agrario, donde el contrato temporal siempre ha tenido un papel protagonista por las especiales circunstancias del trabajo en el campo. La reforma laboral no ha tenido en cuenta las especialidades del trabajo agrario, donde las campañas y las circunstancias de producción, la climatología o la mecanización pueden condicionar seriamente las necesidades de mano de obra.

Abstract: The labor reform, approved in December 2021, has significantly modified the labor contracting, betting on indefinite-term contracts and leaving temporary contracts as very exceptional; which has been difficult to fit in the agricultural sector, where the temporary contract has always had a leading role due to the special circumstances of work in the field. The labor reform has not taken into account the special features of agricultural work, where the campaigns and the circumstances of production, climatology or mechanization can seriously condition labor needs.

Palabras clave: Reforma laboral. Trabajador. Contrato de trabajo temporal. Sustitución. Circunstancias de la producción.

Keywords: Labor reform. Worker. Temporary employment contract. Replacement. Circumstances of production.

Sumario:**I. Introducción.****II. El impacto de la reforma laboral en la contratación temporal en el trabajo agrario.**

2.1. *Consideraciones previas.*

2.2. *Contrato de trabajo por circunstancias de la producción.*

2.2.1. Circunstancias de producción “ocasionales e imprevisibles”.

2.2.2. Circunstancias de producción “ocasionales y previsibles”.

2.3. *Contrato de trabajo de sustitución de la persona trabajadora.*

2.2.1. Sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto.

2.2.2. Sustitución para completar la jornada reducida.

2.2.3. Sustitución durante los procesos de selección de personal.

2.4. *La adquisición de la condición de fijo ante el incumplimiento de la norma.*

III. Los desafíos de la contratación temporal en el trabajo agrario.

3.1. *Luces y sombras de la reforma laboral.*

3.2. *El papel de la negociación colectiva.*

3.3. *Otros retos pendientes.*

IV. Reflexión final.**V. Bibliografía.**

Recibido: septiembre 2023.

Aceptado: noviembre 2023.

I. INTRODUCCIÓN

La reforma laboral aprobada por Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, entre otros aspectos, introduce cambios significativos en las modalidades y la duración de los contratos temporales con un impacto notable en el sector agrario y, específicamente, en la subdivisión de actividad agrícola, por ser uno de los ámbitos donde la utilización de la contratación temporal es más frecuente. Transcurridos dos años de la reforma, es el momento de hacer balance y revisar cómo ha afectado dicha reforma a la contratación temporal en el trabajo agrario.

Uno de los principales objetivos de la citada reforma laboral es el de acabar con los graves problemas de temporalidad y precariedad de nuestro mercado de trabajo, en línea con las exigencias de la Unión Europea de afrontar esta carencia. Para ello, establece la preferencia por la contratación indefinida, reduciendo la tipología de contratos temporales, exclusivamente a aquellos que respondan a necesidades objetivas estructurales de la empresa. Así pues, entre otros aspectos, elimina el contrato de obra o servicio determinado -uno de los más utilizados por los empleadores agrarios-, potencia la indefinición del contrato, en especial, a través de la figura de los fijos discontinuos y reconfigura el contrato eventual, hoy denominado sólo contrato por circunstancias de la producción. Las modificaciones en el contrato de interinidad son de orden menor, siendo, precisamente, uno de los aspectos más destacados el cambio de denominación -ahora llamado contrato de sustitución de persona trabajadora-.

En este contexto, uno de los sectores más afectados por la reforma laboral es el de los trabajadores agrarios, en la medida en que desaparece el contrato por obra y servicio, que es el más utilizado por el sector primario, reduce los casos en que puede utilizarse el contrato de duración determinada o temporal en la agricultura, dando protagonismo al contrato fijo discontinuo. Esto significa que, con motivo de la reforma, el empleador agrario se verá obligado a convertir en indefinidos muchos de sus contratos, a través de la figura del contrato fijo discontinuo, en menoscabo del uso de la contratación temporal.

En términos generales, la reforma laboral aprobada ha sido bienvenida, por el hecho de ser pactada con los interlocutores sociales y por tener un objetivo firme de luchar contra la temporalidad. No obstante, si nos referimos al sector agrario la valoración y eficacia de la reforma no resulta tan positiva. Las principales organizaciones profesionales agrarias manifestaron rápidamente sus quejas, en primer lugar, porque no habían sido consultados los representantes del sector agrario, a pesar del gran impacto que dicha reforma tiene en este ámbito y, en segundo lugar, porque la repercusión de la reforma en el ámbito agrario no había tenido en cuenta las especialidades de este sector, esto es, la reforma no se adecúa a las necesidades reales de temporalidad y flexibilidad que requieren las actividades agrarias. Si bien es cierto que el trabajador del campo necesita un amparo legal frente a los excesos en la contratación temporal, exigir la fijeza en las tareas del campo resulta compleja por la naturaleza temporal de la actividad agrícola y porque los parámetros que fija el legislador para permitir un trabajo temporal pueden resultar excesivamente estrictos.

En lo que refiere al impacto de la reforma laboral en el contrato por circunstancias de la producción, aunque en términos generales se mantiene una configuración similar al anterior eventual, en conjunto, su regulación genera importantes dudas e incertidumbres por tratarse de una regulación más restrictiva e indeterminada. Se subdividen las causas en dos grandes supuestos que han resultado especialmente controvertidos, por su difícil delimitación basada, principalmente, en conceptos jurídicos indeterminados. Así, surgen diferentes dudas que habrá que solventar, tales como si esta modalidad contractual se va a convertir en el sustituto del contrato de obra en el campo, qué se debe entender por oscilaciones previsibles e imprevisible, o si se puede seguir aplicando esta modalidad contractual, a efectos de su duración, a los convenios provinciales que no hayan vencido.

El impacto de la reforma en el contrato por sustitución de la persona trabajadora es menor e incluso podría calificarse de inexistente en el trabajo agrario, principalmente porque se trata de una figura contractual poco utilizada en este ámbito.

En definitiva, estos y otros interrogantes surgen tras la lectura de la nueva configuración de la contratación temporal, que sin duda van a conllevar importantes retos y desafíos, algunos de los cuales vendrán resueltos, bien por vía de un futuro desarrollo reglamentario, o bien por la vía de la interpretación judicial en resolución a las concretas cuestiones litigiosas que se puedan plantear al respecto. En el ámbito agrario, especial atención habrá que tener al desarrollo de la negociación colectiva del sector, una vez que la reforma vuelve a otorgarle un papel prioritario respecto al de los convenios de empresa.

Por todo ello, el objetivo de este trabajo se centra en valorar, tras dos años de reforma laboral, el impacto que se ha producido en la contratación temporal de trabajadores agrarios y, más específicamente, en los indicadores a los que deberemos prestar atención en los próximos años.

II. EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL TRABAJO AGRARIO

2.1. *Consideraciones previas*

En el análisis de la incidencia de la contratación temporal en el trabajo agrario, también resulta necesario, al menos de forma sucinta, repasar los datos estadísticos. Dicho estudio permitirá esbozar la tendencia en la contratación y cómo está funcionando; de ahí que las fuentes de datos resultan verdaderamente útiles, tal vez con la esperanza de justificar nuestras expectativas o simplemente de resolver las dudas que la reforma laboral nos genera.

En el informe anual del SEPE sobre mercado de trabajo estatal, publicado en enero de 2023, se señala que el comportamiento del empleo en 2023, tras los cambios introducidos por la reforma laboral, ha sido el del aumento de la contratación indefinida que ha llevado a una reducción de la temporalidad a mínimos desconocidos¹.

Según datos de la Encuesta de Población Activa de 2022 se presentan cifras positivas respecto a los trabajadores ocupados y al incremento del empleo indefinido. Sin embargo, por sectores económicos, los afiliados aumentan en todos los sectores, a excepción del primario, que registra un descenso del 3,07%²; el de agricultura e industria, reducen su peso, 2,76 puntos el primero y 1,4 el segundo. En los tres primeros meses de 2022, aunque seguía creciendo ligeramente la contratación temporal con respecto a 2021, ya se intuye una adaptación del mercado a la nueva normativa, al aumentar gradualmente los contratos indefinidos. La contratación temporal no empezó a registrar datos negativos hasta el mes de abril. Una vez que entra en vigor la reforma, la disminución de la contratación temporal ha ido creciendo mes a mes. En definitiva, en el último año el empleo ha subido en los servicios en 658.000 personas y en la construcción en 20.800 y ha descendido en la industria en 50.500 y en la agricultura en 39.600³.

¹ https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2023/IMT-ESTATAL-2023-DAT-2022.pdf.

² *Ibidem*.

³ <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0223.pdf>.

Desde una perspectiva más general, el aumento porcentual de la década 2013-2023 en el conjunto de la contratación ha sido del 23,78 %. El único gran grupo que presenta una pérdida de contratos en este periodo es el de los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero que en 2023 se registran 36.054 contratos menos que en 2013. Los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, que reúne el 1,32 % del total de los contratos, ha experimentado una variación interanual negativa del 14,88 %. Este grupo es el que más representatividad ha perdido en la contratación estatal y el único que tiene una variación negativa en la década 2013-2023 (13,01 %). La presencia de trabajadores extranjeros es del 28,63% y la tasa de mayores de 45 años es la más alta de los grandes grupos, el 41,47 %.

Por otra parte, los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA) correspondientes al último trimestre de 2023 indican que los asalariados aumentan este trimestre en 266.000. Los que tienen contrato indefinido se incrementan en 232.100 y los de contrato temporal en 33.900. En variación anual, el número de asalariados crece en 549.800 (el empleo indefinido aumenta en 1.314.100 personas mientras que el temporal disminuye en 764.300). La ocupación se incrementa este trimestre en los Servicios en 682.400 personas, en la Construcción en 49.600 y en la Industria en 15.200. Por el contrario, disminuye en la Agricultura en -27.100. En el tercer trimestre de 2023, y de acuerdo con los datos de la EPA, el 77,0% de las personas ocupadas lo estaba en el sector Servicios, el 12,9% en la Industria, el 6,5% en la Construcción y el 3,6% en la Agricultura.

En definitiva, como demuestran estos datos, con la entrada en vigor del RDL 3/2021 y la derogación del contrato de trabajo para obra o servicio, la tasa de la temporalidad ha disminuido. Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social publicados sobre contratos registrados por sector y división de actividad en los dos años siguientes a la reforma se confirma la tendencia descendente. Así el número de contratos correspondientes al sector agrario fue de 2.914.135 en 2021 frente a 2.246.236 de 2022; de ellos, en la división de agricultura, caza y servicios relacionados con las mismas, los contratos en 2021 ascendieron hasta los 2.842.143 y en 2022 descendieron hasta los 2.178.424⁴. Según modalidad contractual, los datos señalan que los contratos indefinidos en el sector agrario en el 2022 ascendieron a 849.346, de los cuales 58.289 fueron conversiones de contratos temporales⁵. Los contratos de trabajo por circunstancias de la producción fueron 948.787 y los de sustitución de persona

⁴ <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2022/MLR/MLR.pdf>.

⁵ <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2022/MLR/MLR.pdf>.

trabajadora de 10.654. En el periodo enero-agosto de 2023, los contratos temporales registrados se han reducido un 28,2% con respecto al mismo periodo del año anterior.

En otro orden de consideraciones, conviene insistir y precisar que la temporalidad es uno de los rasgos diferenciales del mercado laboral español. De manera persistente a lo largo de las últimas décadas, España ha presentado tasas de temporalidad superiores a la media de la UE, en concreto, es uno de los países de la Unión Europea que formaliza más contratos temporales, sólo por debajo de Países Bajos que, en la actualidad, se sitúa a la cabeza de la contratación temporal con una tasa del 27,7%. Según el Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo de Fedea, BBVA Research y Sagardoy Abogados de septiembre de 2023 “La reforma laboral del 2021 ha permitido que la tasa de temporalidad se haya reducido 7 pp hasta el 17,3%. Se sitúa a tanto solo 0,1 pp de la tasa de temporalidad portuguesa, a 1,5 pp de la italiana y a 2,2 pp de la francesa. España sigue ocupando el segundo lugar en el ranking de temporalidad (a cierta distancia de los Países Bajos), 4,1 pp. por encima de la media de la UE27 y lejos aún de gran parte del resto de países europeos⁶.

En consecuencia, la elevada tasa de temporalidad no es una circunstancia exclusiva del sector agrario, ello sin olvidar que quizá sea uno de los sectores donde más justificación tiene el uso de esta modalidad de contratación.

2.2. *Contrato por circunstancias de la producción*

Uno de los objetivos centrales de la reforma que impacta específicamente en el trabajo agrario y que se establece en la principal novedad de la misma se sitúa, más allá de los ajustes en su denominación, en la nueva configuración del contrato por circunstancias de la producción, donde las causas que constituyen “las circunstancias de la producción” y que justifican la aplicación de esta modalidad contractual, se pueden dividir en dos categorías, a saber: “circunstancias imprevisibles y previsibles”.

En el apartado 2 del art. 15 ET el legislador señala expresamente que “*se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1*”.

⁶ https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2023/ap2023-18.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=portada&utm_campaign=estudio.

En segundo lugar, el párrafo cuarto del art. 15.2 ET señala que *“igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo”*.

Como se verá más adelante, la exigencia de que estas causas, además de su “especificación en el contrato” y que deban ahora ir acompañadas, como elementos diferentes, de las “circunstancias concretas que la justifican” y de su conexión con la duración “prevista” evidencia, al menos a nuestro juicio, que bajo esta “nueva” modalidad subyacen dos esquemas diametralmente diferentes y cuya inclusión en un solo “tipo contractual” puede resultar muy forzada⁷.

Por otra parte, se cuestiona si con la reforma ya no se pueden aplicar, tanto la tradicional acumulación de tareas como el viejo exceso de pedidos que, junto con las circunstancias del mercado, justificaban hasta el 30 de marzo de 2022 la estipulación de estos contratos eventuales por circunstancias de la producción. A nuestro juicio, sí que se podría aplicar.

En lo que respecta al sector agrario, teniendo en cuenta la entrada en vigor de la reforma, aplicable en materia de contratación temporal, a partir del 31 de marzo, es posible cerrar acuerdos de contratación temporales con la aplicación de la nueva norma laboral. En este sentido, es posible formalizar contratos de una duración máxima de 6 meses en aquellos casos donde esté incluido en el convenio sectorial, y responda a situaciones “ocasiones o imprevisibles” de la producción. En caso contrario, es decir, si se trata de incrementos de la actividad perfectamente previsibles, aunque ocasionales -como puede ser la temporada de cosecha- sólo se podrá realizar un contrato temporal con un máximo por año de 90 días y siempre y cuando no sean consecutivos. A este respecto, parece que las necesidades de las campañas agrícolas cortas podrían ser atendidas por esta submodalidad de contrato temporal y ello teniendo en cuenta que quizá este tipo de campañas son cada vez más frecuentes por el desarrollo de la mecanización, siendo la recolección de la uva y de la aceituna algunos de los casos más representativos a este respecto.

En lo que refiere al concreto ámbito de la agricultura, dejando a un lado el hecho de que se ha generalizado el contrato indefinido, la modificación del contrato por circunstancias de la producción que por su indefinición y su limitación temporal tampoco parecen encajar o ajustarse a la realidad del trabajo agrario.

⁷ Véase, CALVO GALLEGO, J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, en *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* – Monográfico (2022) 117.

En otro orden de cosas, el legislador señala expresamente que “en ningún caso podrá identificarse como causa del contrato por circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa”.

Con esta prohibición expresa de limitar la contratación temporal en el trabajo a través de contrata o subcontrata, el legislador pretende evitar que una vez desaparecido el contrato de obra, se pueda intentar canalizar su uso con el contrato por circunstancias productivas. No obstante, el art. 15.2 ET respetando la naturaleza del contrato eventual por circunstancias de la producción, admite que en la empresa contratista pueden producirse incrementos ocasionales o imprevisibles de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, que cuando concurran serán causa habilitante para la celebración de un contrato eventual por circunstancias productivas -el art. 15.2 ET señala “sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores”-. En consecuencia, de nuevo surgen dudas ¿se puede o no se puede utilizar la contrata y subcontrata? Se considera que la limitación de los contratos temporales va a beneficiar la subcontratación a través de empresas de trabajo temporal.

En cualquier caso, es opinión prácticamente unánime que la reforma laboral supone una revolución en la forma de contratar trabajadores agrarios y en la forma en la que habrá que gestionar esas contrataciones. Las posibilidades de contratación temporal quedan reducidas a su mínima expresión y la mayor parte de los trabajadores van a tener que ser contratados como fijos discontinuos.

A nivel técnico, la nueva normativa laboral sobre el contrato de trabajo por circunstancias de la producción resulta compleja y confusa, especialmente para el sector agrario donde las campañas y las circunstancias de producción, climatología, mecanización pueden condicionar seriamente las necesidades de mano de obra. Una vez más, habrá que esperar al posible desarrollo reglamentario y a las interpretaciones que por vía judicial establezcan jueces y tribunales.

2.2.1. Circunstancias de producción “ocasionales e imprevisibles”

Las causas que justificarían la suscripción de un contrato por circunstancias de la producción serían “el *incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET*”.

Del tenor literal de la norma se establece que el recurso a esta modalidad de contrato temporal se justifica por un incremento de la actividad empresarial, pero condicionado al cumplimiento de una serie de notas, cuya concurrencia es imprescindible para la correcta utilización de este contrato: que el incremento de la actividad se deba a circunstancias de mercado, que tales circunstancias sean imprevisibles y que se trate de un aumento de la actividad que sea ocasional o temporal⁸. Se trata de un supuesto que plantea dudas interpretativas, puesto que se aparta parcialmente de la configuración tradicional del contrato eventual por circunstancias de la producción.

Lo relevante es que hay que acreditar la causa habilitante y las circunstancias que justifican el uso de esta modalidad contractual. Del análisis jurídico de estas causas, quizá una de las cuestiones más controvertidas sea el empleo la conjunción copulativa “y”, pues nos hace suponer que se nos presentan dos situaciones habilitantes que son alternativas. De un lado, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y, de otro, las oscilaciones. Si así fuese, resulta que el adjetivo “imprevisible” solo se aplica a la primera de dichas alternativas, al “incremento ocasional”, lo que, *a sensu contrario*, nos llevaría a concluir que la segunda de ellas, las oscilaciones, pueden ser imprevisibles, pero también previsibles. La mayor parte de la doctrina académica, hasta el momento, se muestra partidaria de esta interpretación sobre la base de que esta conclusión queda respaldada por lo dispuesto en el siguiente párrafo de esta misma disposición, cuando se afirma que la cobertura de vacaciones, -necesidad previsible donde las haya-, será una de las oscilaciones que justificarían el recurso al contrato por circunstancias de la producción⁹.

Al margen de lo señalado, el criterio decisivo que justificaría el uso de esta modalidad contractual es que se trate de un exceso de trabajo o un defecto de plantilla para hacer frente a un incremento cuantitativo de la actividad de la empresa, que sea transitorio, ocasional y, sobre todo, imprevisible, que produce un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere en un momento concreto y que exige a la empresa un aumento de su plantilla también coyuntural u ocasional, de forma que se produce la inevitable correspondencia entre la necesidad temporal de mano de obra y la contratación temporal.

⁸ MORENO VIDA, M^a N., “El contrato temporal por razones productivas”, en *Temas Laborales*, 161 (2022) 122, y PÉREZ REY, G., *El contrato eventual por circunstancias de la producción*. Bomarzo, Albacete 2006, pp.13 y ss.

⁹ CALVO GALLEGO, J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, en *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado- Monográfico* (2022) 118. MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2 (2022) 26. MORENO VIDA, M^a N., “El contrato temporal por razones productivas”, en *Temas Laborales*, 161 (2022) 114.

A partir de aquí, habría que preguntarse si estos requisitos impuestos por el legislador se ajustan a las necesidades de mano de obra en el trabajo agrario. El incremento ocasional e imprevisible no resultan fácilmente aplicable en las labores agrarias cuando viene limitado por la prohibición de formalizar este contrato para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (art. 16.1 ET).

Por otra parte, la reforma laboral incorpora también las “oscilaciones” que generan un desajuste entre la mano de obra efectiva y necesaria, como circunstancia que habilita la suscripción de un contrato por circunstancias de la producción. Como se ha señalado, la norma incluye dentro de dichas oscilaciones la cobertura de mano de obra derivada de las vacaciones del personal estable de la empresa, que se encuadran dentro de las circunstancias de la producción, a pesar de que pudiera encajar más bien como circunstancia de organización de la empresa¹⁰.

Desde hace tiempo, ha sido objeto de polémica si las circunstancias organizativas son o no causa que justifica la realización del contrato eventual. La doctrina jurisprudencial interpretó que la acumulación de tareas puede producirse por razones distintas de las estrictamente productivas o de mercado, extendiendo la causa del contrato eventual a otras circunstancias de las que también se podía producir la acumulación de tareas. No obstante, ello dio lugar a difíciles supuestos de delimitación de aquellos casos en que el déficit de personal, que provoca dicha acumulación de tareas, debería cubrirse a través del contrato de interinidad -sustitución del trabajador con derecho a vacaciones-, y aquellos otros casos en que se alegue la acumulación de tareas derivada de un déficit acusado de personal -disfrute de vacaciones, licencias y permisos de varios trabajadores al mismo tiempo- que precisa cubrirse con inmediatez y para los que, excepcionalmente, el Tribunal Supremo ha admitido la modalidad de contrato eventual. Posteriormente, ha precisado que las vacaciones no implican una suspensión del contrato de trabajo sino “una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios” que no conlleva una reserva del puesto de trabajo propiamente dicha, por lo que cubrir las vacaciones mediante un contrato de interinidad supondría la calificación de fraudulento de dicho contrato¹¹.

¹⁰ Algunos autores consideran que, tanto en la regulación anterior como en la actual, realmente constituyen circunstancias organizativas de la empresa. MORENO VIDA. M^a N., “El contrato temporal por razones productivas”..., o.c., p. 117.

¹¹ El Tribunal Supremo venía considerando que esta circunstancia no se ajustaba a un contrato eventual por no poder configurarse como una causa ocasional, sino ordinaria y permanente,

La jurisprudencia¹² ha seguido manteniendo que se puede utilizar el contrato eventual para cubrir el déficit de personal, siempre que se acredite y justifique y con un uso restrictivo condicionado a circunstancias puntuales y extraordinarias y no previsible. La concurrencia de tales situaciones extraordinarias debe estar claramente acreditada para lo que se precisa especificar las concretas circunstancias concurrentes en la plantilla, el número de puestos de trabajo y las vacantes existentes en la misma. Considera que el déficit de la plantilla solamente podría justificar el uso del contrato eventual cuando aparezca de forma puntual, imprevisible y/o sobrevenida y no cuando este déficit sea un problema organizativo que se constata en la falta de plantilla. Dicho en otros términos, cuando la empresa es plenamente conocedora de las vacaciones y descansos correspondientes a la plantilla de la empresa, forma parte del normal desarrollo de la actividad empresarial, no existe la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar. La reconducción de las vacaciones al contrato por circunstancias de la producción sólo podría quedar justificado en el hecho del desajuste organizativo que puede provocar en la producción¹³.

Otra cuestión que parece importante destacar -al menos a los efectos que aquí interesan de analizar el impacto en el trabajo agrario- es la relativa a la capacidad de reorientar una parte de los anteriores contratos de obra hacia esta nueva versión de contrato por circunstancias de la producción en el trabajo agrario.

Sólo en los casos de volumen superior al normal y con concretas características de imprevisibilidad y ocasionalidad pudiera producirse el mencionado trasvase de contratos de obra a contratos por circunstancias de la producción. La acreditación de las causas y circunstancias habilitantes de esta modalidad contractual tiene un carácter muy restrictivo, por lo que no resultará fácil su adecuación al ámbito agrario, donde la necesidad de mano de obra está condicionada a diferentes variables tales como el tipo de cultivo, la climatología e incluso el nivel de mecanización de tareas que pueda utilizarse. Dada la situación, unos agricultores recurrirán a mecanizar sus cultivos en siembra, mantenimiento y recogida; otros no podrán hacerlo por razones económicas y otros incluso porque la recolección o plantación no se pueda realizar mecánicamente, por lo que la

plenamente previsible, pero mucho menos a un contrato interino al no estar la relación suspendida. STS 745/2019 de 30 de octubre 2019 (Rec. 1070/2017).

¹² STS 983/2020, de 10 de noviembre 2020 (Rec. 2323/2018).

¹³ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, en *Brief, AEDTSS*, 2022.

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>.

necesidad de mano de obra fluctuará. A ello debe añadirse que el legislador prohíbe expresamente utilizar este contrato en aquellos casos donde se pudiese aplicar los fijos discontinuos, es decir, si se tiene una oscilación entre el empleo estable y el real, pero corresponde a un trabajo de actividades productivas de temporada o de carácter estacional, en ese caso no se puede utilizar este contrato; con ello se limitaría mucho el uso de esta modalidad contractual, al tener una causa muy restrictiva.

Junto a las causas habilitantes en la contratación por circunstancias de la producción, el legislador también ha modificado la duración del contrato de trabajo.

La nueva regulación del art. 15.2 ET elimina el período de referencia dentro del cual se fijaba la duración máxima del contrato y se establece exclusivamente que su duración no podrá superar los 6 meses, por lo que se entiende que la duración del contrato deberá ser continuada, sin admitirse interrupciones dentro de un marco de referencia. No obstante, se mantiene la posibilidad de ampliación de la duración máxima legal, a través de convenio colectivo sectorial hasta un máximo de 12 meses.

La posibilidad de ampliación por convenio colectivo hasta 12 meses podrá utilizarse en determinados sectores de actividad por sus peculiares características. Pero la celebración de contratos eventuales de 12 meses en muy pocos casos se produce, siendo, por el contrario, cada vez más frecuente en la práctica, de modo generalizado en todos los sectores, la celebración de contratos eventuales de duración cada vez más reducida (contratos por días o incluso por horas).

Por último, hay que señalar que no se comprende muy bien la razón de que un contrato por circunstancias excepcionales e imprevistas pueda ampliarse hasta un año y aunque habrá que estar a lo que se establezca en la negociación colectiva, quizá cabe presumir que serán pocos los convenios colectivos que apliquen esta mejora.

2.2.2. Circunstancias de producción “ocasionales y previsibles”

Como segunda causa habilitante del contrato temporal por circunstancias de la producción, en el párrafo cuarto del art. 15.2 ET se alude a “*situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo*”.

Se mantiene la exigencia de un incremento de la actividad debida a circunstancias de la producción, de carácter ocasional y de duración reducida, pero frente al carácter imprevisible que tradicionalmente ha caracterizado esta modalidad de contrato, en este segundo supuesto se permite su formalización cuando tales incrementos de actividad -que requieren un refuerzo temporal de la plantilla- se produzcan debido a situaciones que son previsible aunque ocasionales y que no tienen necesariamente que suponer un incremento sobre el volumen normal de actividad.

Dando por descontado que en este caso el término “ocasional” no debe interpretarse como accidental o por azar -ya que entonces difícilmente podría ser también previsible-, parece lógico considerar que el legislador ha querido hacer referencia en este caso a una segunda acepción del término, como necesidad, básicamente esporádica, puntual y limitada en el tiempo, lo que justificaría además que no puedan utilizarse más de noventa días en el año natural, un periodo este que, además, no podrá “ser utilizados de manera continua”¹⁴.

Por su parte, junto a una situación ocasional, esto es, esporádica o extraordinaria, a diferencia del supuesto anterior, aquí destaca la previsibilidad de la medida, queriendo reforzar el legislador que la base de esta causa es su carácter, temporal o breve y previsible.

Desde un punto de vista material no resulta sencillo concretar cuándo una determinada necesidad de personal es o no previsible. A excepción de aquellos casos en los que la insuficiencia de mano de obra se exteriorice con algún hecho objetivo y constatable previo, como por ejemplo un exceso de producción.

¿Cómo se determinaría entonces una necesidad previsible de mano de obra?, es decir, ¿con cuánta antelación debe conocerse la futura necesidad de personal para entender que la misma era previsible? Quizá para resolver la duda sobre la naturaleza previsible de una necesidad de mano de obra habría que delimitar el *dies ad quem* que determinará la previsibilidad de la necesidad. Algunos autores lo fijan en el inicio del año natural, ya que es este momento el que marca el límite con el que cuenta la empresa para comunicar a la representación legal de los trabajadores las previsiones de utilización de este tipo de contratos (art. 15.2 párr. 2º *in fine* ET)¹⁵. De este modo, las necesidades

¹⁴ CALVO GALLEGU, J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021...”, o.c., p. 22.

¹⁵ VIGO SERRALVO, F., “Diez puntos críticos en el régimen de la contratación temporal y fija discontinua tras la entrada en vigor del RDL 32/2021”, en *Revista Internacional de la Protección Social*, 1(2022) 239.

que hayan podido conocerse antes de dicha fecha, podrían considerarse como previsibles, a diferencia de las que se manifiesten en el transcurso del año. No obstante, se trata de una mera interpretación con una posible respuesta no exenta de inconvenientes, toda vez que si bien es cierto que las contrataciones que se efectúen en enero para atender una necesidad prevista con un mes de antelación, en diciembre, responderán a una necesidad previsible; en cambio, la contratación que se efectúe en noviembre para atender una necesidad prevista desde enero será una circunstancia imprevisible, a pesar de que aquí el lapso temporal que media entre el conocimiento de la necesidad y la contratación efectiva es mucho mayor que en el primer caso, por lo que tampoco esta interpretación resultaría totalmente razonable¹⁶.

En principio, esta nueva causa habilitadora del contrato por circunstancias de la producción era la indicada para aplicarse en el comercio y el sector agrario, sin embargo, no encaja en las necesidades del campo, porque no se adecua a su realidad.

La previsibilidad de las necesidades de mano de obra en el sector agrario resulta compleja, toda vez que asignar el número de empleados en cada campaña no resulta una tarea fácil y no se pueden dar número exacto pues depende de diferentes variables: climáticas, productivas, etc. Habrá que analizar la plantilla de la empresa en su conjunto para detectar si la contratación temporal no esconde la necesidad de un ajuste de trabajadores permanentes.

Las empresas solo pueden utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de los trabajadores que sean necesarios. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deben trasladar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de estos contratos, por el mecanismo ordinario de comunicación que suelen utilizar.

La duración del contrato por circunstancias de la producción previsible fijado en 90 días por año plantea diferentes dudas interpretativas, tales como si cubre las campañas y las contrataciones en origen, si son días naturales o hábiles, si se extiende la contratación más allá de 90 días, ¿qué trabajadores deberían adquirir la condición de fijos?, ¿cuál es el alcance de la discontinuidad?, ¿valdría 89 de un golpe y 1 de otro?, etc.

De lo que no parece haber duda es que durante esos noventa días el número de contratos temporales puede ser, en principio, tan amplio como se quiera

¹⁶ Ibidem.

siempre, claro está, que pueda demostrarse su conexión con la necesidad temporal ex. art. 15.1 ET y que, además, se ejecuten dentro del mismo periodo interrumpido anual. En este ámbito, el posible papel de los convenios colectivos - art. 15.8 ET, sobre el que más tarde volveremos- parece, por tanto, fundamental.

Al margen de las dudas interpretativas que plantea la redacción de esta segunda submodalidad parece evidente que en este caso la mínima exigencia “causal”, y, sobre todo, la admisibilidad de su previsibilidad, permitirían articular por esta vía muchos de los anteriores contratos de obra o servicio, eso sí, siempre que sean de muy escasa duración. A nuestro juicio, ello será especialmente posible en el ámbito del empleo agrario, uno de los sectores que, como vimos, más intensivamente utilizaba esta modalidad. Cuestión distinta es si la escasa duración de tres meses es suficiente, en algunas campañas o en algunos productos se va a quedar corto. Ahora bien, téngase en cuenta que, aunque la ley no limita el número de trabajadores que se pueden contratar, la eficacia de esta contratación puede venir limitada por la necesidad de planificar con cierta antelación estos contratos.

A ello debe añadirse que las medidas de control como el hecho de que tengan que planificarse con tres meses de antelación las necesidades de mano de obra y notificarlo a los representantes de los trabajadores, podría no ser una medida eficaz; porque no se contempla sanción en el caso de que no se notifique a los representantes de los trabajadores y también porque en muchos casos se carece de tal representación. Asimismo, la exigencia de que la duración del contrato temporal de 90 días no sea continua también es fácilmente eludible.

2.3. *Contrato de trabajo de sustitución*

La reforma laboral objeto de este estudio también ha modificado el contrato de interinidad, ahora llamado de sustitución. A diferencia del contrato por circunstancias de la producción, esta modalidad contractual no ha sufrido una reformulación exhaustiva, por lo que su régimen jurídico sigue siendo el mismo, salvo en lo relativo a la precisión de las causas o submodalidades de contrato de sustitución¹⁷. Teniendo en cuenta el alcance limitado de la reforma y la escasa incidencia que este tipo de contrato tiene en el ámbito agrario donde la suscripción de contratos es mucho menor, queda justificada la descompensación en el tratamiento dado a esta modalidad contractual.

¹⁷ USHAKOVA, T., “El contrato de sustitución tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre”, en *Noticias CIELO*, ISSN-e 2532-1226, 0, (2022) (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021) 4.

2.3.1. Sustitución de trabajador con derecho de reserva de puesto de trabajo

El apartado tercero del art. 15 del ET señala que *“podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución”*. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. La jurisprudencia aclaró que esta modalidad de contrato no puede utilizarse para cubrir las ausencias del trabajador durante las vacaciones, sino que deben ser cubiertas con contratos por circunstancias de la producción. Con la reforma laboral se incorporó este aspecto al Estatuto de los trabajadores. A pesar de ello, como se ha señalado por doctrina autorizada, la negociación colectiva sigue permitiendo el uso del contrato de sustitución por ausencia de trabajadores durante las vacaciones o los permisos¹⁸.

La reforma laboral ha incorporado una novedad en la regulación de este tipo de contrato consistente en que permite la formalización del mismo antes de que se produzca el hecho de la sustitución, coincidiendo en el tiempo ambas prestaciones de trabajo, la de la persona contratada para la sustitución y la que va a ser sustituida. Esta situación podrá mantenerse *“el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y como máximo durante quince días”*. La aplicación de esta reforma en el ámbito agrario quizá no resulte trascendente, pero no por la utilidad de la medida sino por la escasa utilización de esta modalidad de contrato.

2.3.2. Sustitución para completar la jornada reducida

El art. 15.3 del ET también establece que se podrá concertar un contrato de sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Esta previsión normativa no es novedosa en la medida en que ya se contemplaba en el art. 5.2 b) RD 2720/1998 al aludir al contrato de interinidad a tiempo parcial, indicado que este se realizará para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores,

¹⁸ NAVARRO NIETO, F., “El contrato temporal de sustitución”, en *Temas Laborales*, 161 (2022) 137.

o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

2.3.3. Sustitución para cubrir un puesto durante el proceso de selección

El contrato de sustitución, por último, podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto, una vez superada dicha duración máxima. Una de las novedades que se incorporan tras la reforma es que ahora se exige que el puesto deba ser cubierto mediante “contrato fijo”, esto es, indefinido.

En consecuencia, existen tres circunstancias que habilitan el uso de esta modalidad contractual, la suspensión del contrato de un trabajador con derecho de reserva de puesto, la necesidad de completar la jornada reducida y la cobertura en los procesos de selección de personal. De las tres posibilidades aplicadas al ámbito agrario, en realidad, la más frecuente pudiera ser la sustitución de una persona trabajadora con derecho de reserva de puesto. No obstante, presumiendo que el trabajo agrario se ha venido cubriendo mayoritariamente a través de contratos temporales, el uso de esta modalidad de contrato de sustitución tiene una escasa incidencia.

En otro orden de consideraciones, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, con efectos desde el 1 de septiembre de 2023, ha modificado la bonificación aplicable a los contratos de sustitución en caso de maternidad y paternidad, cuyo incentivo se ha reducido considerablemente. Así, de conformidad con lo dispuesto en el art. 17, en los casos de sustitución de un trabajador por nacimiento y cuidado de un menor -antigua maternidad o paternidad- o a una trabajadora que tenga suspendido su contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, se pueden aplicar las siguientes bonificaciones en las cotizaciones: Una bonificación del 100% de la aportación empresarial por todas las contingencias en el contrato de sustitución de la persona contratada desempleada. Una bonificación del 100% de la aportación empresarial por todas las contingencias en el contrato del trabajador sustituido.

El art. 18.1 establece que el contrato ya no está exento de pagar a la Seguridad Social, ya que desde el 1 de septiembre pasa a tener una bonificación de 336

euros mensuales, durante el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación del sustituido. Por su parte, sólo permite aplicar el incentivo si la persona sustituida es un desempleado menor de 30 años y con la actual normativa no ha limitaciones en la edad.

El contrato por sustitución podría ser una herramienta valiosa en el sector agrario y otros sectores donde la demanda de mano de obra puede variar significativamente. Proporciona flexibilidad a empleadores y a trabajadores, garantizando al mismo tiempo la reserva de puesto de trabajo y estableciendo límites para su duración. Su correcta aplicación pudiera contribuir a una gestión eficiente de la fuerza laboral en el sector agrario y al cumplimiento de las normas laborales vigentes. No obstante, a pesar de los beneficios que puede aportar la regulación del contrato de sustitución en el sector agrario, también existen algunos inconvenientes y desafíos asociados. La regulación del contrato de sustitución puede ser difícil de aplicar y supervisar adecuadamente, especialmente en entornos agrarios donde la informalidad laboral es uno de los elementos esenciales de la realidad contractual del trabajo agrario.

2.4. La adquisición de la condición de fijo ante el incumplimiento de la norma

Otra de las modificaciones que afectan a los contratos temporales es la relativa a que el incumplimiento de la Ley comporta el reconocimiento de la condición de fijo del trabajador temporal.

En la normativa anterior, el artículo 15.3 ET señalaba que: “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”. Tras la reforma laboral, el apartado cuarto del art. 15 establece que “las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijos”.

En consecuencia, el contrato se reconvertirá en un contrato fijo en todo caso, aunque la necesidad empresarial haya finalizado y el empresario no tenga la posibilidad de brindarle al trabajador ocupación efectiva; o del hecho de que la necesidad empresarial que justificó la contratación ya no exista, fuese o no de carácter temporal. La aplicación de este precepto conllevará el despido del trabajo, con la consiguiente improcedencia e incluso nulidad objetiva del art. 55.5 del ET.

No se entiende bien por qué se ha mantenido y matizado este precepto, calificado de excesivo o desproporcionado¹⁹; todo ello sin olvidar, si echamos la

¹⁹ VIGO SERRALVO, F., “Diez puntos críticos en el régimen de la contratación temporal y fija discontinua”, o.c., p. 241.

vista atrás, que ha quedado constatada la ineficacia de la medida, entre otros motivos teniendo en cuenta que el control de la causa que habilita la contratación por circunstancias de la producción es abstracta²⁰.

III. LOS DESAFÍOS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL TRABAJO AGRARIO

3.1. *Luces y sombras de la reforma laboral*

La reformulación de la contratación temporal con la desaparición del contrato para obra o servicio determinado, la potenciación de la indefinición de contratos y la apuesta decidida por el contrato fijo discontinuo presenta un panorama convulso en el sector agrario, donde se impone la contratación agraria indefinida y la posibilidad de contratación temporal queda reducida a la mínima expresión.

El contrato de trabajo temporal es necesario en el campo. Se ha querido reducir o eliminar la temporalidad porque es sinónimo de precariedad, pero en el sector agrario existe otra realidad, la temporalidad es necesaria porque el trabajo es estacional, se está confundiendo, por tanto, precariedad con estacionalidad. Las especialidades de mano de obra temporal que tiene el campo no encajan bien con la temporalidad de corta duración y causas ocasionales previstas en la redacción final de la Ley.

La contratación de trabajadores temporales no es una decisión organizativa de la empresa, que debe venir motivada por la existencia imprevisible o previsible de mano de obra. Aunque el empleo fijo sea el deseable, la contratación temporal es una figura necesaria en el ámbito agrario para la productividad de la empresa, por ello, el uso de este instrumento de contratación debe ser contemplado en la norma y utilizado en las empresas de forma excepcional, controlando su efectivo cumplimiento. Cuando se contrata debe ser porque se precisa de ayuda, pero la elección de cuál sea esa contratación, cómo deba efectuarse o cuánto dure la misma requiere que los empresarios sopesen pros y contras, no sólo en relación con la adecuación de la plantilla sino con la evolución de las cambiantes circunstancias del trabajo en el campo, donde además la tecnología y la climatología introduce un plus de incertidumbre considerable.

La eficacia de las medidas impuestas y el aumento de los contratos fijos junto a una reducción de los temporales en el ámbito agrario exigen un análisis

²⁰ BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias, y nuevos peligros”, en *Revista crítica de Relaciones Laborales*, 2 (2022) 10.

a medio o largo plazo. Consciente de ello el legislador ha propuesto revisar los datos en 2025.

En la reforma hay luces y sombras, no será fácil sortear los obstáculos en la medida en que surgirán otros nuevos. De lo que no hay duda es que el marco normativo actual va a exigir un mayor esfuerzo por parte de los tribunales y de la inspección de trabajo hacia la interpretación de esta reforma tan discutida. Y también habrá que centralizar el esfuerzo en la negociación colectiva, ante el renovado papel protagonista que le otorga la reforma.

Quizá se deberían buscar fórmulas alternativas adaptadas al ámbito agrario, adecuado a sus especialidades como se ha hecho en otros sectores -artistas y construcción- que tienen reconocimientos especiales²¹, entendiéndose que es necesario evitar la temporalidad excesiva e ilimitada, pero eso no implica que se prescindiera de ella.

Teniendo en cuenta que el eje central de la reforma laboral es combatir el abuso de la temporalidad, no resulta sencillo determinar si este objetivo está plenamente cumplido en el trabajo en el campo; de hecho, los datos estadísticos reflejan que el aumento de los contratos indefinidos no compensa el descenso de contratos temporales. Las causas de este descenso podrían ser variadas, pero quizá la más evidente sea que la actual regulación de los contratos de trabajo no tiene un adecuado encaje con las especialidades del trabajo agrario²². Partiendo de esta premisa, quizá habría que analizar si la reducción en el número de contrataciones se ha producido por ajuste empresarial ante el cambio normativo, por el incremento de costes y burocracia o sobre todo por la incertidumbre que ha servido para desincentivar la contratación y provocar un ajuste de la mano de obra, a través de una reducción en el número de contrataciones.

En definitiva, la reforma laboral no se ajusta a las necesidades de contratación del sector agrario, a su realidad productiva, o a la organización que requieren estas actividades, que son muy concretas y puntuales, con necesidades muchas veces cambiantes.

²¹ Véase art. 5 del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

²² CAVAS MARTÍNEZ, F., y HIERRO HIERRO, F.J., “El contrato de trabajo en el sector agrario Español”, en *Revista argentina de derecho laboral y de la Seguridad Social*, 10 (2014).

3.2. *El papel de la negociación colectiva*

Otra de las modificaciones incorporadas por la reforma laboral que van a tener una especial incidencia en el ámbito agrario y que es debida, como señala el legislador, a la necesidad de modernizar la negociación colectiva, es la que vuelve a dar prioridad al convenio sectorial frente al convenio de empresa de la anterior reforma.

En el ámbito agrario el convenio colectivo aplicable es el sectorial y se convierte en herramienta clave para el desarrollo y aplicación de la reforma, especialmente en materia de contratación, toda vez que se le da amplio margen de maniobra para la regulación de cuestiones que se dejan a la negociación colectiva en lo que refiere a los contratos de trabajo temporales.

Ahora bien, el establecimiento de condiciones de trabajo en la negociación colectiva sectorial agraria tras la reforma, va a suponer un auténtico desafío, no sólo por el amplio papel otorgado a ésta sino porque se parte de una reforma que crea nuevas figuras contractuales muy limitantes y que en algunos casos no están bien definidas, por lo que el trabajo por vía negociada será complejo; habrá que ver cómo se puede hacer un convenio para que sea flexible y después observar cómo se comporta el mercado de trabajo para que sea efectivo. El escenario de la negociación se presenta de forma incierta.

Aunque aún es pronto para analizar la negociación colectiva, por el poco tiempo transcurridos desde su entrada en vigor y porque apenas se han aprobado convenios colectivos sectoriales que contemplen la reforma, se han encontrado algunos convenios colectivos de sector de diversos ámbitos territoriales que contemplan la reforma laboral y en algunos casos, incorporan modificaciones específicas en cuanto al contrato por circunstancias de la producción. Conviene precisar que en la mayoría de los casos los convenios publicados mantienen la regulación anterior y en los pocos que aplican la reforma predominan las cláusulas genéricas que se limitan a la mera reproducción del texto legal²³. También se encuentran convenios que no contienen ninguna referencia en materia de contratación²⁴.

En la negociación colectiva sectorial a nivel de comunidad autónoma son escasos los convenios colectivos que incorporan modificaciones tras la reforma

²³ Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el “Convenio Colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca” (BOP de Cuenca 16 diciembre 2022).

²⁴ Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Recolectores de Cítricos de Murcia, de 18 de enero de 2022 (BOP de Murcia 10 febrero 2022).

laboral, en especial sobre contratos de trabajo por circunstancias de la producción, con la excepción de Extremadura.

El convenio colectivo de trabajo del campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura de 25 de junio de 2022²⁵, aunque en su mayor parte se limita a la reproducción literal de lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores, tiene importancia porque aporta especialidades en lo que respecta a qué debe entenderse por “circunstancias imprevisibles”, donde se ha hecho un verdadero esfuerzo por delimitar este concepto jurídico indeterminado, estableciendo una enumeración de posibles supuestos.

Así, en lo que en principio podría considerarse un listado cerrado, especifica que la causa habilitante para la contratación puede ser: un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y necesaria; un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc.; que exijan un aumento de recursos humanos no previstos inicialmente; cuando para el mantenimiento, conservación o supervivencia del producto agrícola o ganadero en condiciones óptimas se precise un incremento sobrevenido de personal; cuando a consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable disponible; cuando se detecten por el empresario plagas u otros desastres que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.

Como puede observarse, el esfuerzo por aclarar situaciones imprevisibles es muy loable, cuestión distinta es la eficacia de estas circunstancias basadas, en la mayoría de los supuestos, en aspectos genéricos e indeterminados que exigirán, sin duda, de una interpretación judicial.

Quizá el aspecto más interesante e innovador incorporado por el convenio colectivo, es el relativo a la consideración de actividad cíclica que excluye esta modalidad de contratación por causas imprevisibles. Así se señala que se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación de servicios durante un periodo de 100 días al año, realizada en una misma empresa de forma consecutiva durante dos años -y siempre que la prestación de servicios se produzca en las mismas fechas cada uno de los años-, será cíclica a los efectos de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

²⁵ Resolución de 25 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (BOP de Extremadura 29 junio 2022).

En lo que refiere a la negociación colectiva a nivel provincial, si bien es cierto que se han publicado diversos convenios posteriores a la reforma laboral, algunos no contienen cláusulas sobre contratación y los que aluden a contratación no reflejan la reforma²⁶, toda vez que mantienen las referencias al contrato eventual, limitándose a señalar que su duración será de doce meses como máximo en un periodo de dieciocho y a que se debe formalizar siempre por escrito (art. 6)²⁷. También se pueden encontrar en la negociación colectiva provincial definiciones amplias y genéricas de personal eventual, tales como la cláusula convencional que se limitan a señalar que “son trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa” (art 8)²⁸.

En esta misma línea, el convenio colectivo de trabajo del sector de recaudación, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras en la provincia de Lleida, define, en términos generales, al personal eventual, señalando que “tienen la consideración de tales eventuales: aquellas que, sin tener relación permanente con la empresa, son contratados por un tiempo determinado, por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de campaña o temporada, aunque se trate de una actividad normal de la empresa, se considerarán eventuales”²⁹.

Junto a lo anterior, quizá la particularidad más destacada de este convenio resida en que contemplan la figura del eventual a tiempo parcial, aunque su definición es genérica definiéndolos como “aquellas personas trabajadoras que, por las circunstancias señaladas en el apartado anterior, son contratadas por un tiempo determinado para trabajar un número específico de horas al día o a la semana o de días a la semana o al mes, inferiores a la jornada habitual de trabajo en la actividad, se considerarán eventuales a tiempo parcial. (art. 31)”.

Otra definición del personal eventual se centra en delimitar cuando se adquirirá la condición de fijo señalando que “al cumplir cuatro meses ininterrumpidos de

²⁶ Resolución de 13 de enero de 2022 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio colectivo del sector empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos (BOP Murcia 25 enero 2022).

²⁷ Resolución de 14 de junio de 2022 por la que se publica el acuerdo de convenio colectivo del Sector Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate de la provincia de Murcia (BOP de Murcia 18 junio 2022).

²⁸ Resolución de 12 de enero de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP Ávila 19 enero 2022).

²⁹ Resolución de 2 de febrero de 2022 por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de recaudación, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras en la provincia de Lleida, para los años 2020 a 2022 (BOP de Lleida 8 febrero 2022).

trabajo o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos” (art. 8)³⁰ e insiste en que el personal eventual tendrá los mismos derechos y relaciones laborales que el personal fijo de plantilla y a jornada completa, salvo las limitaciones que se deriven necesariamente de la naturaleza y duración de su contrato o jornada. Así mismo especifica que en las ofertas de empleo que se publiquen no figurarán términos que contengan limitación por razón de género o que puedan ser consideradas por los posibles candidatos como tal.

3.3. *Otros retos pendientes*

Con independencia de la eficacia de las medidas aprobadas en la lucha contra el trabajo temporal, la reforma laboral ha desaprovechado la oportunidad para impulsar otros desafíos pendientes que también tienen especial relevancia en la temporalidad y precariedad del empleo en el sector agrario, tales como la integración de la digitalización en el campo, la lucha contra la brecha de género, el envejecimiento y la falta de mano de obra o el fomento del empleo juvenil.

En primer lugar, la innovación tecnológica es una realidad que afecta a todas las industrias, incluida la agrícola. Así, la carrera por la mecanización y digitalización lleva años pisando el acelerador en el ámbito de la agricultura, especialmente en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad y la eficiencia. Bajo esta premisa se debería fortalecer el auge de la transformación digital en el sector agrario porque a medio plazo constituirá una herramienta imprescindible para compensar la escasez de mano de obra o, incluso como posible efecto o consecuencia derivada la reforma laboral.

En segundo lugar, la falta de mano de obra, en general, y la incorporación de talento joven en particular, así como la brecha de género constituyen otros desafíos de futuro con un gran impacto en el sector agrario.

La penosidad del trabajo agrario como causa principal de la falta de atractivo de esta prestación de servicios provoca que uno de los problemas que debe afrontar, entre otros, es la falta de personal. Según una encuesta realizada por el Banco de España a las empresas en el tercer trimestre del 2021, estableció que cerca del 40% de empresas agrícolas reconocieron encontrar dificultades a la hora de encontrar mano de obra. Para ello resulta indispensable promover que los jóvenes vean en el sector agrícola una actividad esencial y una oportunidad laboral que ofrece buenas condiciones.

³⁰ Resolución de 18 de enero de 2022 por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo agropecuario de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 21 enero 2022).

Por otra parte, de los estudios publicados³¹ queda constancia de que las desigualdades observadas entre mujeres y hombres en el mercado laboral se acentúan al aumentar el grado de ruralidad. Se estima que existe un número muy alto de mujeres, por encima de medio millón, que se encuentran “vinculadas” a explotaciones agrarias familiares en calidad de cónyuges, hijas de titulares u otras, las cuales no suelen cotizar a la Seguridad Social, lo que origina un menor reflejo de su papel en la agricultura.

A pesar de los avances en el reconocimiento pleno de la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, la realidad demuestra que todavía queda camino por recorrer, y donde ese camino se manifiesta aún más visible es en el ámbito rural, donde la equiparación de sexos evoluciona de forma más lenta.

El fomento del empleo femenino en el sector podría contribuir no sólo a aligerar la problemática de la escasez de la mano de obra, sino también a la lucha contra la brecha de género en este sector primario. Y es que las mujeres tienen más dificultades tanto para encontrar empleo como para prosperar dentro de la industria agrícola y, precisamente por este motivo, resulta indispensable incluir una perspectiva de género que fomente la igualdad dentro del sector. El objetivo sería reforzar la contratación de trabajadores y el acceso a niveles de protección social que garanticen el atractivo económico y social de la pervivencia de las actividades agrarias, dedicando especial atención a la incentivación del trabajo femenino y de la protección social de la mujer rural.

IV. REFLEXIÓN FINAL

La incidencia de la reforma laboral en el trabajo agrario ha supuesto la desaparición de la contratación por obra y servicio que constituían el grueso del empleo en el sector agrario; sin embargo, el aumento de las contrataciones indefinidas no ha compensado la reducción de las modalidades de contratación temporal.

La apuesta del legislador por la contratación indefinida es evidente, pero los espacios inciertos que se abren con las previsiones legales sobre el contrato por circunstancias de la producción de corta duración, las posibilidades que puede ofrecer la contratación por oscilaciones en la actividad o la identificación de los límites precisos entre la contratación temporal y el contrato fijo discontinuo suscitan numerosas incertidumbres. En otros términos, en materia de contratación

³¹ Actualmente, el Ministerio trabaja en la elaboración de un nuevo diagnóstico para analizar la evolución de la situación de la mujer en el mundo rural en los últimos diez años.

estamos ante una reforma compleja, sujeta a interpretación, ya que las actividades con puntas de producción, o exceso de demanda, si son reiteradas, no podrán utilizar este tipo de contrato y deberán acudir al fijo discontinuo.

Especial dificultad reviste la delimitación exacta de las necesidades de personal que deberán cubrirse con estas submodalidades del contrato por circunstancias de la producción, que se definen a partir de conceptos indeterminados para los que no existe ningún criterio de interpretación certero: ocasionalidad, imprevisibilidad, previsibilidad, duración reducida y discontinuidad, entre otros.

La reforma tiene luces y sombras, hay aspectos que están muy bien planteados para todos los sectores, pero hay algunas deficiencias importantes con una especial incidencia en el ámbito agrario. Así, el fomento del trabajo fijo y las importantes restricciones a la contratación temporal resultan no sólo de una gran complejidad, sino que comportan una subida de costes productivos y de gestión considerable, que actuará como desincentivador de empleo.

El campo tiene como condición intrínseca la temporalidad y exige una gran renovación de la plantilla condicionada al clima o a las cosechas; aspectos que sin duda dificultan la adecuación a la reforma laboral. Temporalidad y estacionalidad, que serían dos características básicas del trabajo agrario, no son sinónimos de precariedad, en la medida en que el empleo temporal es innato a la producción agraria. En el campo influyen factores que condicionan la actividad como las inclemencias del tiempo o las mejores y peores cosechas; por ello hacer previsiones para ver cuáles son las necesidades de mano de obra para las campañas resulta muy complicado.

La escalada de precios y la subida de los costes de producción, la guerra de Ucrania, la sequía y la nueva PAC son ya de por sí elementos desestabilizadores para agricultores y ganaderos, que temen que, si la nueva normativa no se ajusta a las especificidades propias de la actividad, se convierta en un hándicap que a la postre reduzca la contratación y aumente la ilegalidad. Quizá esta ley, aunque termine con los denominados “falsos eventuales” provoque un aumento de los “falsos fijos”, que pondría en entredicho la eficacia de la citada reforma.

A la espera de su necesario desarrollo tanto reglamentario como convencional, a través de unas propuestas específicas que atiendan a las peculiaridades y estacionalidad del trabajo agrario, también habrá que estar pendientes de la ingente labor que jueces y tribunales tendrán que realizar para solventar las dudas interpretativas que contempla el texto legal y que comprometen su aplicabilidad.

Se deberían buscar fórmulas alternativas adaptadas al sector, entendiendo que es necesario evitar la temporalidad excesiva e ilimitada, pero eso no implica que se prescindiera de ella, al menos en el sector agrario donde verdaderamente resulta necesaria. Se deberían aplicar medidas de flexiseguridad, término empleado por la Unión Europea, de forma que se garantice la seguridad en el campo y la flexibilidad a través del reconocimiento de condiciones especiales para el trabajo agrario.

En definitiva, una reforma laboral en la que no se ha pensado en el sector agrario, que supone un mayor coste para las empresas, quizás menos empleo e incluso una transformación de los cultivos y que, sin duda, ha creado incertidumbre en el trabajo agrario.

V. BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias, y nuevos peligros”, en *Revista crítica de Relaciones Laborales*, 2 (2022).
- CALVO GALLEGO, J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, en *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado-Monográfico* (2022).
- CAVAS MARTÍNEZ, F., y HIERRO HIERRO, F.J., “El contrato de trabajo en el sector agrario Español”, en *Revista argentina de derecho laboral y de la Seguridad Social*, 10 (2014).
- MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2 (2022).
- MORENO VIDA, M^a N., “El contrato temporal por razones productivas”, en *Temas Laborales*, núm. 161 (2022).
- NAVARRO NIETO, F., “El contrato temporal de sustitución”, en *Temas Laborales*, 161 (2022).
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, en *Brief, AEDTSS*, 2022.
<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>.

- PÉREZ REY, G., *El contrato eventual por circunstancias de la producción*. Bomarzo, Albacete 2006.
- USHAKOVA, T., “El contrato de sustitución tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre”, en *Noticias CIELO*, ISSN-e 2532-1226, 0, (2022) (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021).
- VIGO SERRALVO, F., “Diez puntos críticos en el régimen de la contratación temporal y fija discontinua tras la entrada en vigor del RDL 32/202”, en *Revista Internacional de la Protección Social*, 1 (2022).

