



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**LOS DERECHOS
LABORALES EN LA
ANDALUCÍA RURAL. LA
MUJER EN LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DEL CAMPO.**

Alumna: Ana Martínez Serrano

Julio, 2016

ABSTRACT

This paper analyses the specific issues of labour law related to the agricultural sector in Andalusia, focusing on the regulation of equality in the collective agreements in the sector. In the first place, a historical analysis of the problem is made in order to understand the circumstances surrounding the agricultural workers. Subsequently, the peculiarities of this sector regarding the general regulation of the labour law are looked over, although we are not facing an independent sector. Finally, the adaptation of the collective agreements to the current regulation concerning gender equality is examined. It is important to note the importance of collective agreements to achieve equal treatment for men and women at work.

RESUMEN

El trabajo analiza la problemática específica del derecho laboral en el sector de la agricultura en Andalucía, haciendo hincapié en la regulación de la igualdad en los convenios colectivos del sector. En un primer lugar, se hace un breve repaso histórico de la problemática para poder entender la coyuntura que rodea en nuestros días a los trabajadores y trabajadoras agrícolas por cuenta ajena. Después se estudia las especialidades del sector respecto a la regulación general del derecho laboral, aunque no nos encontramos ante una rama autónoma del Derecho Laboral. Por último, se analiza partiendo de la regulación vigente en materia de igualdad de sexos, la adaptación de la misma a los convenios colectivos del sector agropecuario. Es esencial tener en cuenta la importancia de los convenios colectivos para lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.

Palabras clave: Convenios Colectivos, relación laboral agrícola, negociación colectiva, trabajadoras, igualdad

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Objeto de estudio.....	4
3. La cuestión de la tierra en Andalucía.....	5
3.1 El trabajo asalariado en el campo andaluz. La problemática jornalera.....	6
3.1.1 La Conquista Castellana. El nacimiento del latifundismo.....	6
3.1.2 La revolución burguesa y el proceso de división territorial de la economía.....	7
3.1.3 El modelo de desarrollo del franquismo.....	9
3.1.4 La Transición y etapa democrática.....	10
3.2 La mujer en el campo andaluz.....	12
3.2.1 La lucha de las jornaleras andaluzas.....	13
4. Empleo Agrario y el Sistema Especial para Trabajadores Agrarios por cuenta ajena	14
4.1 Empleo en la agricultura en un mundo globalizado.....	14
4.2 Sistema Especial para Trabajadores Agrarios por cuenta ajena.....	17
4.2.1 Definición de Trabajos agrícolas en el Sistema Especial para Trabajadores agrarios por cuenta ajena	19
4.2.2 Cotizaciones.....	20
4.2.3 Prestaciones.....	21
5. Derecho Laboral en la Agricultura.....	21
5.1 Características de la actividad agraria.....	21
5.2 Fuentes del derecho laboral agrario.....	22
5.3 Modalidades contractuales más frecuente.....	24
5.3.1 Contrato de obra y servicio.....	24
5.3.2 Contrato eventual.....	25
5.3.3 Modalidad fija discontinua	26
6. Derechos Colectivos y la Negociación Colectiva en el Sector Agropecuario.....	26
6.1 Derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras agrícolas.....	26
6.2 Relaciones sindicales.....	27
6.3 Negociación colectiva en el sector.....	28
7. Igualdad de Género en el sector agropecuario.....	29
7.1 Transversalidad y negociación colectiva como instrumentos para la igualdad.....	31
7.2 Igualdad de trato.....	32
7.3 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	35
7.4 Condiciones de empleo.....	36
7.5 Conciliación.....	37
8. Conclusión.....	42
9. Bibliografía.....	46

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es analizar las condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas andaluzas a través del estudio de los Convenios Colectivos Agropecuarios.

Parto de un análisis desde el feminismo como teoría crítica, herramienta eficaz para analizar la situación laboral del colectivo social de las mujeres, y de la sociología jurídica. Entendiendo la teoría crítica como la expone Nancy Fraser, socióloga feminista: aquella teoría de una sociedad concreta que vertebra sus programas de análisis y conceptualizaciones teniendo como fin las intenciones y actuaciones de movimientos sociales opositores al sistema vigente con el que mantiene una identificación partidaria pero no acrítica ¹. En este sentido la teoría feminista habla de una relación de conflicto y relaciones de poder, hechos que los análisis sistémicos hegemónicos considera inmutables.

La sociología jurídica surge como disciplina en las Universidades de Estados Unidos, y desde ahí se va expandiendo paulatinamente por diferentes partes del mundo. En el derecho continental tiene mayor impacto en Italia, teniendo una incidencia menor en aquellos Estados con un fuerte arraigo de teorías *iusnaturalistas*, como es el caso de España.²

La sociología jurídica analiza los procesos de creación de las normas jurídicas atendiendo a las causas y las consecuencias de las mismas. Esto supone que para el análisis de las normas se atiende a otras disciplinas que no son jurídicas, como la antropología o el análisis de la historia. Rechazando los estudios esencialistas y universalistas, tomando como eje principal la experiencia, en este caso concreto la experiencia de las trabajadoras agrícolas.

Los primeros análisis sobre la ciencia jurídica tomando como parámetro el género fueron hechos por las sociólogas jurídicas británicas Carol Smart y Susan Edward.

Si hay un hecho que ha sido recurrente a lo largo de la historia de Andalucía, desde el siglo XV, este ha sido la cuestión de la tierra, el problema jornalero.

En un trabajo que tiene como objeto de estudio la situación actual de la mujer jornalera a través del derecho laboral, es necesario hacer un breve repaso histórico de cómo ha evolucionado la realidad de los trabajadores y trabajadoras sin tierra en Andalucía.

La evolución de las condiciones laborales, sus reivindicaciones, las movilizaciones contra su situación de pobreza, los primeros intentos asociativos, y los primeros sindicatos siempre han

¹Fraser, N (1990). “¿Qué tiene de crítica la teoría crítica?” en Seyla Benhabib y Drucilla Cornell (eds.), *Teoría feminista y teoría crítica*. Traducción de A. Sánchez Valencia: Edicions Alfons el Magnànim, pp 49-88

²Treves, R (1985). *Introducción a la Sociología del Derecho*. Traducción de M. Atienza. Madrid: Taurus

estado presentes y han condicionado tanto la evolución del derecho laboral como el de la negociación colectiva.

Una vez analizada la coyuntura que rodea y que ha ido configurando el Derecho del Trabajo en la agricultura es básico analizar las especialidades del sector frente a la normativa general, que no llega a configurarse una ciencia jurídica autónoma del Derecho Laboral. Todo ello haciendo hincapié en la negociación colectiva y su configuración en el sector agropecuario en Andalucía y en las peculiaridades en las relaciones laborales agrarias.

A pesar de los grandes avances del Derecho del Trabajo en la regulación de las condiciones del empleo, la tendencia de los últimos años es la de la desregulación. Desde la crisis económica del 2008 se ha ido configurando un nuevo modelo de relaciones laborales. En el período de dos años se ha producido diferentes reformas legislativas que han afectado a los aspectos básicos de las relaciones: su nacimiento, modificando el modelo de contratación; el desarrollo, permitiendo la modificación de las condiciones de empleo para facilitar a las empresas un mayor margen de maniobra; y en la extinción, a través de la facilitación y abaratamiento de los despidos. Estamos ante una nueva configuración del marco normativo de la negociación colectiva³.

Todo esto supone una mayor precarización del empleo en el sector agropecuario en Andalucía. Si atendemos a los aspectos claves que determinan la calidad del empleo y por tanto de las condiciones de vida, vemos un empeoramiento significativo en las zonas rurales, donde la agricultura es el principal sector económico. Así vemos como se produce un menor incremento de los salarios frente a los demás bienes y servicios, o como se constata una mayor indefensión de los trabajadores y trabajadoras debido a su menor control en sus condiciones laborales. Esto afecta principalmente al colectivo de las mujeres, que históricamente llevan soportando la discriminación en las condiciones del empleo y tienen que asumir el peso del trabajo privado, es decir, todo lo relacionado con los cuidados y las tareas domésticas.

2. OBJETO DE ESTUDIO

El objetivo general establecido en este trabajo consiste en analizar el derecho laboral en la agricultura, haciendo hincapié en la normativa antidiscriminatoria. Para hacer el análisis de la situación concreta parto de un pequeño resumen de la coyuntura histórica, antropológica y económica para entender la evolución de la problemática de los trabajadores y trabajadoras

³ Arrieta Heras T, (2012) “Nuevo modelo normativo de la negociación colectiva. Algunas de sus repercusiones en la CAPV” *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. Nº 27, pp 57-90

agrícolas y sus problemáticas. Posteriormente estudio las especialidades del derecho del trabajo en el sector agrícola. Por último, expongo la normativa antidiscriminatoria vigente y analizo su cumplimiento formal en los Convenios Colectivos Agropecuarios de ámbito provincial en Andalucía.

Los Convenios analizados son: el Convenio Colectivo Provincial de Almería de Actividades Agropecuarias que se encuentra denunciado; Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de Actividades Agropecuarias que está denunciado; Convenio Colectivo Provincial de Córdoba de Actividades Agropecuarias vigente hasta el 31 de diciembre de 2016; Convenio Colectivo Provincial de Granada Actividades Agropecuarias que se encuentra vencido; el Convenio Colectivo Provincial de Huelva que está vigente hasta el 31 de diciembre de 2017; Convenio Colectivo Provincial de Jaén de Actividades Agropecuarias en situación de denuncia; Convenio Colectivo Provincial de Málaga de Actividades Agropecuarias que está vencido; y el Convenio Colectivo Provincial de Sevilla de Actividades Agropecuarias vigente hasta el 31 de diciembre de 2016.

Remarcar que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo declaró el 22 de diciembre de 2014 (no del ante recurso número 264/2014, y tras la aprobación tras la Reforma Laboral aprobada mediante el Real Decreto 3/2012, que una vez finalizado el periodo de vigencia del Convenio Colectivo, o cualquiera de sus prórrogas permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir

3. LA CUESTIÓN DE LA TIERRA EN ANDALUCÍA

En palabras del profesor Isidoro Moreno, *“el tema de la tierra, de su estructura de propiedad ha pasado a convertirse en Andalucía, y no en otros lugares, en un marcador de identidad; en un elemento fundamental no sólo de los niveles económico y social sino también del nivel simbólico”*⁴

El rasgo que ha caracterizado la estructura económica de Andalucía, desde el nacimiento del capitalismo hasta nuestros días, es la concentración de la propiedad de la tierra. La coexistencia de grandes latifundios con zonas minifundistas no anula la afirmación inicial, fundamentalmente porque son las zonas de predominio de grandes propiedades las de mayor

⁴ Moreno Navarro. I (1988) “La cuestión de la tierra y la identidad andaluza” Ayuntamiento de Córdoba/Ediciones Posadas, *Anarquismo y movimiento jornalero en Andalucía*. VV.AA. Eduardo Sevilla Guzmán y Karl Heisel (eds.) Córdoba, p. 99.

productividad, además de condicionar estas las características de la producción agrícola del resto.

Las características de economía dependiente y extractiva, el histórico predominio del sector primario y el fracaso de cualquier intento de industrialización propio basado en los recursos autóctonos de Andalucía, se sustenta en la estructura de la propiedad de la tierra. Esta realidad es la base de su estructura social, fuerte diferenciación de clase y debilidad de una mediana y pequeña burguesía agrícola, por su dependencia económica y social de la gran propiedad.

La cuestión de la tierra está impresa en el consciente colectivo de la población andaluza, por tanto, cuestiones como la situación de la población rural, la cuestión jornalera y la reforma agraria son participadas por el conjunto de las y los andaluces, independiente de su pertenencia a determinados estratos sociales y de la relación que se tenga con el medio rural.

3.1 El trabajo asalariado en el campo andaluz. La problemática jornalera

Las variables que han condicionado la realidad jornalera en Andalucía a lo largo de la historia, las podemos resumir en:

- La conquista castellana y el nacimiento del latifundismo
- La revolución burguesa y el proceso de división territorial de la economía
- El modelo de desarrollo del franquismo
- La transición y la etapa democrática.

3.1.1 La Conquista Castellana. El nacimiento del latifundismo.

Es tras la conquista castellana de Al Andalus, a partir de principios del S.XIII, con la repoblación de la tierra conquistada por parte de la nobleza castellana y las órdenes militares religiosas cuando se ponen los cimientos socioeconómicos del capitalismo andaluz⁵. El mercado de la tierra y del trabajo actúa ya como la manera fundamental de la compra venta de bienes y de asignación de recursos. El abandono de tierras por parte de sus antiguos propietarios andalusíes y posteriormente por los moriscos hace posible la acumulación de las mismas por la nobleza y las órdenes religiosas. *“la tierra, incluso los privilegios jurisdiccionales a ella inherentes, se adquieren en el*

⁵ Arenas Posadas. C (2015). *Poder, economía y sociedad en el sur. Historia e instituciones del capitalismo Andaluz*. Centro de Estudios Andaluces, pp.120-129

mercado: desde el S.XIII existió un activo mercado de compra y ventas de tierras que aceleró la concentración latifundista de la propiedad. (Arenas Posadas)”

Con respecto al mercado de trabajo, durante los s. XIII y XIV hubo una importante carencia de mano de obra en el campo andaluz, debido a la expulsión de la población autóctona y las continuas guerras de fronteras. En el S. XV, con la estabilización de las fronteras y la llegada de población esclavizada, morisca, musulmana y centroafricana, la oferta de mano de obra prácticamente se duplica. El 70 % de la población de la baja Andalucía, se podía considerar asalariado agrícola, este porcentaje bajaría hasta el 50% en el resto de Andalucía. Esta ingente cantidad de personas que requerían trabajo asalariado en el campo, van a generar una población empobrecida, dependientes ya de los grandes latifundistas. En el desarrollo de este mercado de trabajo se van a encontrar las raíces del nacimiento de la figura del jornalero en el campo andaluz. ⁶

3.1.2 La revolución burguesa y el proceso de división territorial de la economía

En el S.XIX, la burguesía afianza su poder y posibilita la modificación del equilibrio social y de la estructura jurídica del estado español. Revolución burguesa que en Andalucía el único cambio que produjo fue el de la propiedad de la tierra, las tierras de la Iglesia, fruto de las desamortizaciones, pasaron al control de la burguesía latifundista.

La incapacidad empresarial de los terratenientes, imitadores de la ostentación de la aristocracia, de solucionar la situación paupérrima de los jornaleros, supuso que el campo andaluz se convirtiera en un foco continuo de problemas al capitalismo. Las luchas jornaleras abarcan desde el bandolerismo social, que aparece en el S.XVII, hasta la Guerra Civil de 1936.

Tres etapas se pueden distinguir en la lucha jornalera en Andalucía durante el S.XIX⁷

- Fase jurídica (aprox. 1810-1840). El campesinado reclama, vía judicial, contra el acaparamiento de la burguesía de tierras propiedad de la iglesia y comunales. Con el fallo de los pleitos a favor de los terratenientes y con el convencimiento del campesinado de que el aparato jurídico siempre está al

⁶ Borrero, M (2003). *De la explotación de la tierra a las relaciones laborales en el campo andaluz S.XIII-XVI*. Universidad de Sevilla , pp 250

⁷ Castro D, VVAA (1988) *Anarquismo y movimiento jornalero en Andalucía*. Publicaciones Ayuntamiento de Córdoba, pp.110-112

servicio de los poderosos, se producen las primeras ocupaciones jornaleras de las tierras y la consiguiente intervención del ejército en el campo andaluz.

- Fase de alianzas políticas (hasta 1870). Aunque muy focalizado y desarticulado, el movimiento jornalero produce continuas revueltas en el campo andaluz. Junto con estas movilizaciones se producen acercamientos a partidos políticos de corte progresista mucho más organizados, en un primer momento al Partido Progresista que gobernó durante 1854-1856, bajo el mandato de los generales Espartero y Prim; y más tarde con el sector demócrata y republicano. Carentes de cualquier derecho de asociación, el movimiento jornalero busca apoyo en los partidos políticos en su afán de reclamar tierras. Su participación es muy activa en las sublevaciones que se producen en estos años, las más conocidas, Arahal y Utrera en 1857 y Loja 1861. Si en la fase anterior ven la incapacidad del sistema judicial, ahora la ven también en el sistema político.
- Tercera fase. Encuentro con el anarquismo (1870-1936). Periodo caracterizado por continuos y mal organizados movimientos reivindicativos, de clara inspiración anarquista, ideología que ya ha calado en el campo andaluz. Destaca el Trienio Bolchevista 1918-1921⁸. Con el predominio de las ideas anarquistas, comienza aparecer el sindicalismo agrario de carácter marxista. Tras la llegada de la II República, en el intento de modificar la estructura económica de Andalucía, el gobierno republicano promulgó una serie de leyes que permitieran estimular y aumentar la producción y paliar, así, los altísimos índices de paro rural⁹

Con la oposición beligerante de los propietarios; las reformas legislativas del gobierno, que culminaron con la Ley de Reforma Agraria de 1932, solo trajeron al jornalero más paro. La represión de las movilizaciones agrarias de 1931 y 1932 y los asesinatos de Casas Viejas de 1933, terminaron por

⁸ Díaz del Mora, J (1967) *Historia de las agitaciones campesinas andaluzas*. Alianza Editorial.

⁹ Cobo Romero, F (2001) *Obrerismo y fragmentación del campesinado en los orígenes de la guerra civil en Andalucía*. Universidad de Granada, pp.153

confirmar, dentro del movimiento jornalero, el desinterés del gobierno de Azaña por la cuestión de la tierra en Andalucía¹⁰.

Se materializa de forma definitiva la situación de dependencia de la economía andaluza. Andalucía toma el único papel de suministrador de materias primas, de mano de obra y la de aportar fondos económicos para el desarrollo de otros territorios.

3.1.3 El modelo de desarrollo del franquismo

Tras el final de la guerra civil, el franquismo restituyó los privilegios de los latifundistas en el campo andaluz, incluso aumentando su patrimonio por la asignación de las tierras incautadas a los agricultores que se habían mostrado fieles a la legalidad republicana o que, simplemente, habían sido neutrales.

En los veinte años posteriores. El precio de las fincas rústicas aumentó un promedio de un 10% anual, lo que chocaba con un descenso continuo del producto agrario, fundamentalmente por una política de precios agrícolas tasados, la imposibilidad de las importaciones de abonos por las políticas autárquicas de la dictadura, e incluso como ocurría en Andalucía oriental, la falta de jornaleros debido a la represión. La rentabilidad únicamente provenía de la explotación de las clases trabajadoras y del negocio del estraperlo.¹¹

A partir de los años 50 del siglo XX se empieza a generar un nuevo modelo en la historia económica de Andalucía. Con el fracaso del modelo de autarquía económica, la relación entre el poder político del estado con los grandes latifundistas andaluces se vuelve una carga para las ideas de los nuevos tecnócratas de la dictadura. Los latifundios, piedra básica donde se asienta el capitalismo andaluz, eran un obstáculo para el despegue de la economía española por su imposibilidad para elevar la producción que hiciera posible estabilizar los precios agrícolas y redujera las necesidades de mano de obra. Si se quería desarrollar industrialmente España había que cambiar el modelo económico andaluz¹².

Este cambio de modelo empieza a ser evidente en la década de los 60. Las rentas salariales agrícolas comienzan a subir, en 1962 se alcanzan los niveles que habían

¹⁰ Flores Puntas, A (1994) *Empresariado agrícola y cambio económico, 1880-1936*. Diputación Provincial de Sevilla

¹¹ Caballero Miguez, G (2004) "Instituciones e Historia Económica: Enfoques y teorías institucionales" *Revista de Economía Institucional*. vol 6, Nº 10, pp 135-157.

¹² Gavira Álvarez. L (1993) *Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo, el caso de Andalucía*. Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente.

tenido en 1936. La emigración de pequeños propietarios y jornaleros andaluces, más de un millón de personas, hizo posible la ruptura con el modelo económico tradicional en Andalucía.

Las tradicionales explotaciones agrícolas son sustituidas por otras explotaciones más modernas, que con la utilización de productos; abonos, maquinaria, etc, que se importan de otros territorios, van disminuyendo las rentas agrarias. Se produce pues, un trasvase de recursos hacia la industria y los servicios de otras comunidades, que fueron aumentando paulatinamente sus precios en contraposición con el descenso de los precios agrícolas¹³. La caída del poder de la burguesía andaluza se pone de manifiesto en la concepción de los Planes de Desarrollo para Andalucía, que fueron realizados sin su participación y que fueron obligados a acatar.

Hasta la aparición de la crisis económica en los años 70, la problemática del desempleo rural se iba amortiguando gracias a la emigración masiva y trasvase de mano de obra hacia otros sectores económicos (turismo y construcción). Al limitarse de forma muy importante la emigración y entrar en crisis otros sectores, vuelven a emerger los problemas de siempre en el campo andaluz, el paro y la falta de futuro. En el año 1971 se crea el subsidio agrario, P.E.R., para evitar la presión social y contener el resurgimiento de las reivindicaciones jornaleras, que ya iban apareciendo de nuevo.

3.1.4 La Transición y etapa democrática

Tras casi dos décadas de desarrollismo, la crisis económica de los años 70 del pasado siglo repercutió de forma muy importante en España y Andalucía. Independientemente de la subida de precios del petróleo y de otras materias primas, del fracaso del modelo de acumulación que chocaba con la necesidad de apertura al exterior de la economía, fue el entramado institucional, heredado del franquismo quién impidió el proceso de acumulación del capitalismo español y andaluz.

En los últimos años de la dictadura, Andalucía obtuvo peores índices macroeconómicos que los del conjunto del estado. La crisis económica internacional, conllevó la detención de los flujos migratorios y con ello la vuelta de muchos emigrantes, con lo que el lento proceso de convergencia económica que se produjo en

¹³ Sumpsi Viñas, JM (1982) “La crisis de la agricultura moderna” Revista Agricultura y Sociedad, nº 25, pp. 185-193

la década de los sesenta quedó detenido. Desde 1979 se amplía la distancia con respecto a otros territorios del estado español¹⁴.

Con la llegada de las libertades democráticas, ni sindicatos ni partidos políticos fueron capaces de intuir que la “cuestión de la tierra” se volviera a plantear con las mismas características de siempre. Como consecuencia de las primeras acciones reivindicativas en el campo andaluz, en 1975 se crean las Comisiones Jornaleras, germen del Sindicato de Obreros del Campo (SOC) y con ellas nace el primer intento organizativo del movimiento jornalero. El sentimiento andalucista, que renace en estos años, va unido a una reivindicación histórica “reforma agraria”. Las tomas de fincas en el año 1978, las huelgas de hambre en Marinaleda en 1980, reflejan que la lucha del movimiento jornalero va unido al conjunto de reivindicaciones de la clase trabajadora andaluza y conforman la base de las movilizaciones por una autonomía plena en Andalucía el 4 de diciembre de 1977, pareja a la que estaban consiguiendo las llamadas nacionalidades históricas, Cataluña, País Vasco y Galicia. Esta aspiración queda refrendada en el referéndum del 28 de febrero de 1980, que dio acceso a las competencias que señalaba el artículo 151 de la Constitución. En este ambiente tan agitado, el PSOE obtuvo la mayoría absoluta en las elecciones autonómicas de 1982.

De nuevo, como ocurrió en la II República, Andalucía pudo cambiar el sentido de su modelo económico, el pueblo lo exigía en la calle y el Estatuto de Autonomía de Andalucía recogió gran parte sus anhelos¹⁵.

Pero la tarea más urgente del PSOE en Andalucía no fue cambiar el modelo de desarrollo económico, sino apaciguar la agitación política que se respiraba.¹⁶ La Reforma Agraria anunciada quedó en nada, las modificaciones que se realizan al “Empleo Comunitario”, primero estableciendo la unidad familiar y después el paro agrícola, aumentan el poder del gran capital agrario andaluz, que de esta forma pasan a ser los únicos, junto a los Ayuntamientos capaces de dar las peonadas necesarias para que los jornaleros pudieran tener acceso al subsidio de paro y pertenecer a la Seguridad Social. De esta manera se pretendía contrarrestar la lucha por la tierra y

¹⁴ Goerlich Gilbert, F.J. (1999) “Dinámica de la distribución de la renta, 1955-1995: un enfoque desde la óptica de la desigualdad”. *Revista de Estudios Regionales*, Nº 53, pp. 63-65

¹⁵ Lemus López, E (1998) “La transición del consenso” *Historia de Andalucía contemporánea*. Huelva. Universidad de Huelva, pp. 497-564.

¹⁶ Arenas Posadas, *Poder, economía, pp180-181*

convertir a los grandes propietarios y a los gobiernos municipales en los “benefactores” ante los que habían de claudicar.

Sin embargo, el movimiento jornalero está creciendo y actualmente se están uniendo al SAT (Sindicato Andaluz de Trabajadoras y Trabajadores) nuevos sectores sociales; pacifistas, ecologistas, estudiantes, que siguen pensando que resolver el problema de la tierra es fundamental para superar el rol de subalternidad que Andalucía está obligada a mantener en el estado español y en Europa.

3.2 La mujer en el campo andaluz

Las trabajadoras agrícolas andaluzas, las jornaleras, han sido anuladas de las investigaciones históricas. No es hasta finales del siglo XX cuando aparecen algunos estudios sobre la realidad de estas mujeres, *“no ya como reproductoras de la sociedad tradicional, sino como subversoras de la misma y como motores de cambio en el medio rural”*¹⁷.

La crisis de la sociedad agraria tradicional modificó las características del sector primario, la agricultura dejaba de ser fuente de capital y mano de obra barata y viraba gradualmente a convertirse en suministradora de la industria agroalimentaria y a aumentar su dependencia de medios de producción externos (combustibles, electricidad y productos fitosanitarios, sobre todo). Pero esta situación no eliminó en la agricultura andaluza las exigencias de mano de obra y por supuesto, también de las mujeres.

La precariedad del trabajo femenino en la realidad histórica de fuertes cambios económicos y políticos fue generalizada. Los primeros estudios, que, de una manera desagregada, según sexos, datan de 1982 y muestran claramente las diferencias de contratos, categorías profesionales y precariedad, entre hombres y mujeres. Las mujeres jornaleras eran personal no cualificado, limitándose a trabajos residuales, muy poco rentables y a situaciones de sustitución del hombre.

Más parámetros que ratifican las diferencias entre mujeres y hombres en el mundo laboral del campo andaluz son el carácter temporal de sus contratos y la descripción del trabajo femenino como “ayuda familiar”. Si bien los contratos agrarios fijos son, estadísticamente, poco importantes, estos recaían siempre en hombres, siendo los de las mujeres de muy poca duración. Como ejemplos, según la Asociación de Mujeres Malagueñas y Familias Rurales,

¹⁷ Sampedro Gallego, R (1996) “Mujeres del campo: los conflictos de género como elemento de transformación social” *El campo y la ciudad: (sociedad rural y cambio social)*, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, pp79-102

integrada en ASAJA, sólo 97 mujeres tenían empleo fijo en el campo malagueño ¹⁸. El Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal afirma que las mujeres de Sevilla con un contrato de duración superior a 6 meses en el sector agrario eran del 23,9%. La falta de reconocimiento social, la carencia de una categoría laboral, al no estar afiliadas a ningún Régimen de la Seguridad Social hicieron que las mujeres en el campo andaluz se convirtieran en el “colectivo invisible”¹⁹.

3.2.1 La lucha de las jornaleras andaluzas.

Con los pocos datos que se tienen, si se puede corroborar que las mujeres jornaleras no empezaron a reivindicar sus derechos en los años 70 y 80 del siglo XX, ya en los años 30 se han constatado movilizaciones de jornaleras por acceso al trabajo e igualdad salarial²⁰. Durante la dictadura franquista también hubo movilizaciones de jornaleras, en estos casos reivindicando la recuperación de la democracia, cabe destacar las movilizaciones de las algodoneras andaluzas en la Huelga Nacional Pacífica de 1959, o las movilizaciones de las aceituneras de Dos Hermanas (Sevilla) por un nuevo marco de relaciones laborales²¹.

Tras la aprobación de la Constitución en 1978, con el reconocimiento explícito de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la realidad de las mujeres en el campo se caracterizaba por:

- Trabajos temporales y estacionales
- Salarios inferiores a los del hombre
- Precariedad y dependencia.

Ante esta situación las jornaleras andaluzas no se resignaron, se puede destacar como muestra de sus luchas; las movilizaciones que llevaron las jornaleras en Gilena (Sevilla), conocidas como las “Cabras Montesas” en 1979, para que el Empleo Comunitario llegara a las mujeres. Las mujeres que tenían cartilla agraria no tenían acceso al empleo comunitario, cuando cumplía los mismos requisitos que los hombres.

¹⁸Noticia (El País 10 de marzo del 2003)

¹⁹ Camarero Rioja, L (coord) VVAA. (2006) *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer

²⁰ Martínez Soto (2003) “La voz silenciada. Sindicalismo femenino, negociación y dinámica salarial en el área vitícola del sureste español 1914-1936” Universidad de Alicante, pp 79-110

²¹ AHPCE. Federación Democrática Internacional de Mujeres. (1959) “Informes 1/3. Unión de Mujeres Antifascistas Españolas”. *Caja 115. Consejos*.

Disponible online: http://www.madrid.org/icaatom_pub/index.php/archivo-historico-del-partido-comunista-de-espana:isdiah

En el mismo sentido y con las mismas reivindicaciones, se dieron movilizaciones en Palma del Rio²² y en la provincia de Cádiz en los municipios de Villamartín, Bornos, Puerto Serrano y Espera²³. Consiguiendo que este derecho llegara a todas las mujeres. Esencial fue también el papel de las mujeres en la lucha por el agua y por la tierra en Marinaleda²⁴.

Las movilizaciones que llevaron a cabo y llevan las jornaleras en el campo andaluz, nos muestran su contribución a la implantación y desarrollo de una democracia real. La lucha por la igualdad no ha sido cosa solamente de la mujer urbana, obrera o universitaria, las jornaleras andaluzas están contribuyendo de forma activa a la consecución de una sociedad más justa.

4. EMPLEO AGRARIO Y EL SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA

El empleo agrario, como ya se ha expuesto anteriormente, está caracterizado por la estacionalidad, demanda dependiente de los distintos cultivos y técnicas, los diferentes grados de tecnificación y la coexistencia de la explotación familiar con grandes explotaciones. No existen, como tal, mercados cerrados de trabajo sino núcleos generadores de empleo en las distintas temporadas que ocasionan flujos migratorios estacionales.

4.1 Empleo en la agricultura en un mundo globalizado

Hay que empezar remarcando la importancia de la categoría de lo “rural” y su relevancia en la esfera económica, político y social, así como su efecto en las actividades laborales. Dicha categoría se maneja en la ciencia occidental como lo que no es moderno, con una contextualización negativa²⁵.

A partir de la crisis económica de los años 70 y la crisis del modelo fordista, se promueve el “Agronegocio”, que consiste en una agricultura altamente intensiva basada en el uso de nuevas tecnologías e insumos industriales. Todo esto seguido de un proceso de deslocalización industrial y dependencia en los mercados internacionales, que tiene como consecuencia una dicotomía entre lo urbano y lo rural.

²² Noticia (El País, 20 de marzo de 1979)

²³ Noticia (El País, 14 de febrero de 1984)

²⁴ Falcón S (2015) “Lo dieron todo. Las luchas de Marinaleda”. Atrapasueños. Sevilla

²⁵ Delgado Cabeza .M; Gavira Alvarez. L (2006) “Agricultura y trabajo rural en la Globalización”. *Revista española de estudios agrosociales y pesqueros* N°211, pp21-64.

La dinámica en las zonas rurales es la disminución de población, la descapitalización de las explotaciones agrarias, la disminución de servicios públicos, por lo que la población rural tiene que diversificar sus actividades para garantizar unos recursos mínimos, así como la institucionalización de políticas asistenciales para que la mano de obra agraria asegure la no despoblación de estas zonas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que sigue siendo la población no asalariada la mayoría en el medio rural pero la dinámica es un aumento paulatino de la población asalariada.²⁶

Estamos ante un marco laboral global, en el que se aplica las lógicas de la globalización, es decir: liberalización tanto en el ámbito político-económico como en el social. La OIT plantea la necesidad de normas adaptadas a este nuevo mercado global laboral apostando por no ver el empleo como una mercancía y exponiendo la necesidad de un empleo decente. El concepto de “Trabajo Decente”, impulsado por la OIT a través de un programa práctico, entiende el trabajo como elemento básico para la dignidad de las personas, bienestar de las familias, la democracia y para una mayor productividad.²⁷

El informe de la OIT “Cambios en el mundo del Trabajo” recoge la dificultad de cuantificar fehacientemente el empleo a nivel mundial, resaltando que la mayor dificultad en la cuantificación reside en el mundo rural, por falta de registros e instrumentos destinados a dicho fin. Sin embargo, se muestra que la mitad de la mano de obra a nivel mundial se dedica a la agricultura, con la concurrencia de que de tres de las cuartas partes de la población pobre reside en zonas rurales.

Los territorios donde predomina el minifundio agrario, las explotaciones se trabajan por cuenta propia y donde predomina los latifundios y la mercantilización, la mayor parte de la mano de obra es asalariada. En el informe ²⁸, cuantifica que un millón trescientas mil personas se dedican a la agricultura, de las que el 35% son asalariadas. Más de la mitad de la mano de obra de este sector son mujeres, siendo las más perjudicadas, puesto que tienen que asumir el trabajo reproductivo y doméstico, y la mayor parte de producción para el autoconsumo. La división sexual del trabajo, es decir el trabajo productivo y público y el llamado trabajo

²⁶ OIT (2006). “Cambios en el mundo del trabajo”. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible online: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>

²⁷ Somavia J, director general de la OIT. (2005). “Boletín de noticias de la OIT”

²⁸ OIT (2006).

doméstico y reproductivo, relegado a lo privado, es producto del llamado contrato socio-sexual que excluía a las mujeres de la ciudadanía en la construcción de los estados liberales ²⁹.

Las prácticas abusivas vinculadas a estas tradiciones culturales siguen vigentes, como refleja la discriminación salarial y la todavía insuficiente normativa protectora³⁰.

La agricultura es una de las tres actividades laborales, junto a la minería y la construcción, más peligrosa, con ciento setenta mil muertes en el lugar del trabajo siendo, a su vez, uno de los sectores menos transparentes en lo que a estadísticas se refiere.

La OIT remarca que la mano de obra agrícola no está suficientemente regulada en la legislación laboral de los países y esto está relacionado con la tenencia de la tierra, el tamaño y la falta de protección.

En Andalucía la introducción de la agricultura moderna ha supuesto el incremento de importancia de las tecnologías y del sector financiero, como instrumento para alcanzarlas, tendiendo a la liberalización de los precios, de acuerdo a la normativa de la Unión Europea.

La agricultura es la actividad económica clave en nuestras zonas rurales, donde destaca una nula industrialización y una sobredimensión en el sector servicios, realidad solo paliada por la construcción en los momentos de auge. Los factores clave que marcan el empleo en sector agropecuario son: la abundancia de recursos naturales, la estructura de la propiedad de la tierra, las nuevas técnicas de cultivo, el desarrollo de los otros sectores que marcaran los flujos migratorios entre las zonas rurales y urbanas, y las políticas estructurales. La incidencia de los factores es desigual en las distintas comarcas andaluzas que dan lugar a diferentes condiciones de empleo. Las jornaleras y jornaleros están afectados por la estacionalidad generalizada y alta estadísticas de desempleo, debido a la mecanización y las nuevas técnicas, así como el cierre de oportunidades en zonas industriales.

Se impone en la agricultura un modelo jerárquico en la organización laboral donde se requiere una cualificación de un pequeño grupo de personas y una descualificación masiva. El pequeño grupo de gerentes es el que marca el ritmo y el tiempo del trabajo y no los convenios, esto se institucionaliza en 1984 con la necesaria validación por parte de los empresarios de los jornales de las personas asalariadas para su cotización. A esto hay que añadirle una discriminación en el acceso al empleo al colectivo de las mujeres, que se justifica con criterios de disponibilidad y cualificación. La distribución sexista del empleo, supone que

²⁹ Patema, C (1988). *The sexual contract*. Stanford: Stanford University Press. Traducción en castellano en *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos, 1995.

³⁰ OIT (2006).

el papel principal sea asumido por los hombres, como responsables de la manutención de la familia, mientras que las mujeres ocupan un rol complementario y subalterno³¹.

4.2 Sistema Especial para Trabajadores Agrarios por cuenta ajena.

En términos generales, el sistema de Seguridad Social en el estado español, viene determinado por toda una serie de normativas, en materia de seguridad, que el estado tiene la obligación de mantener para dar respuesta a unas determinadas coyunturas individuales en las que puedan caer las ciudadanas y ciudadanos. A qué tipo de contingencias se va responder dependerá del contexto socio-económico y de los planteamientos de política económica de los gobiernos en cada etapa histórica. Sin embargo, si existe una normativa mínima que es aquella recogida en los acuerdos internacionales, concretamente, en el caso que nos ocupa, el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Seguridad Social española está formada por un Régimen General y varios regímenes especiales, entre estos, el que nos ocupa, el Sistema Especial para Trabajadores por cuenta Ajena Agrarios. En este sistema especial, si bien las trabajadoras/es quedan integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, tiene un conjunto de peculiaridades, por las que intenta adaptarse a las características del trabajo agrario, que lo diferencia de manera importante del régimen general.

Las trabajadoras y trabajadores agrarios siempre han sido un sector discriminado en materia de seguridad social. La protección social se pensó, históricamente, para los trabajadores del sector industrial y cuando se intentaron llevar las medidas de protección social al ámbito agrario, se definió primeramente el REA, este siempre careció de falta de adaptación al mundo rural³².

El REA tomó forma jurídica en los años sesenta del pasado siglo, Base 3 de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, en sustitución de la normativa sobre Seguros Sociales Agrarios que se basaban en la Mutualidad Nacional Agraria (1959). Actualmente se rige por el D 2123/1971, de 23 de julio y el reglamento está contenido en el D 3772/1972, de 23 de diciembre, Reglamento del Régimen Especial Agrario.

El REA se concretó en un periodo de importantes cambios en la realidad económica del país y de fuertes movimientos migratorios, lo que suponía unos bajos costes, tanto del nivel salarial, como de Seguridad Social. Hoy día al tratarse de un régimen especial,

³¹ Gavira Álvarez, L (1991) "La estructura segmentada del mercado de trabajo rural en Andalucía" *Revista de estudios regionales*. N°31, pp 87-104.

³² Montoya Melgar, A: "El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social", RPS, num. 72 (1966)

claramente dependiente de la realidad económica y demográfica, así como de las diferentes políticas económicas gubernamentales de costes y precios, han generado un déficit financiero estructural desde los años 70.³³

Las características especiales que condicionan el modelo de protección social en el sector agrario: alta temporalidad y estacionalidad, coexistencia de asalariadas/os y trabajadores/as que, aun siendo propietarios, comparten, en algunos casos, la situación de precariedad económica y por tanto de necesidad de protección social, hacen difícil la creación de políticas de empleo y protección social que se equiparen a las de otros sectores económicos.

Lo que si generaba dudas es que de estas características especiales se infiriera, necesariamente, la creación de un Régimen Especial³⁴.

Tras los Pactos de Toledo de 1995 y su renovación en el año 2001, se abrieron varias líneas de debate, que se sustentaban en los siguientes puntos³⁵:

- La posibilidad de que la contribución de las asalariadas/os, en los tiempos de trabajo, corriera por cuenta de los empleadores y que una vez finalizado el trabajo, estos pudieran tener los mismos derechos y prestaciones que los dados de alta en el régimen general
- Abrir la posibilidad a las trabajadoras/es de poder emplearse en otros sectores económicos siguiendo incluidos en el censo agrario
- Poder aplicar los mismos derechos, prestaciones y subsidios de desempleo que ya tienen los incluidos en el régimen general.
- La eliminación definitiva del REA y el pase de las trabajadoras/es al régimen general

Finalmente, los legisladores, influidos por estas líneas de pensamiento, además de por la modernización y mecanización de las explotaciones agrarias, que aumentaron grandemente los rendimientos de estas, por la Ley 28/11 de 22 de septiembre definió: “quedan integrados en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1 de enero de 2012, los trabajadores por cuenta ajena que figuren incluidos en el Régimen Especial Agrario a 31 de diciembre de 2001”

³³ Moreno Vida, MN, Monereo Pérez JL, García Valverde M, Fernández Áviles JA (2005). “Relaciones Laborales en la Agricultura” en Comares (ed.) *El trabajo en la agricultura: estudio práctico del sistema de protección laboral y de seguridad social*, Granada. p 81

³⁴ Moreno Vida, M.N.; Monereo Pérez, J.L.; García Valverde, M.; Fernández Áviles, J.A. (2005) *El trabajo* p.84

³⁵ Blasco Lahoz, J.F, López Gandía, J., Momparler Carrasco, M.A.: *Regímenes Especiales de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia. 2004, p.152

4.2.1 Definición de Trabajos agrícolas en el Sistema Especial para Trabajadores agrarios por cuenta ajena

La modernización de los procesos productivos y su incorporación al mundo rural, está creando disfunciones, para definir que son trabajos agrícolas³⁶.

La definición que hacía el art.8 del RREA, se definen trabajos agrícolas; “los que persigan la obtención directa de los frutos y productos agrícolas, forestales o pecuarios”. Ampliándose esta definición a los siguientes campos:

1. Las labores de almacén de lo recogido o producido, siempre que se realice en el mismo lugar de origen
2. La de traslado a los lugares de almacenamiento
3. Los procesos realizados para hacerlos útiles al consumo, o bien para que sirvan a nuevas transformaciones.

En el Sistema Especial se generaliza y amplía, concretándose en todas/os las asalariadas/os, que, a partir del 1 de enero de 2012, fecha de entrada en vigor de la Ley, realicen trabajos agrícolas, forestales o pecuarios, o bien relacionados con los mismos en cualquier explotación agrícola, así como las empleadoras/es a los que cedan su trabajo.

Inclusión de las asalariadas/os en el Sistema Especial.

Se podrán incluir las trabajadoras/es tanto en periodos activos, cuando se encuentren desarrollando sus trabajos agrícolas, como en los periodos inactivos.

En épocas no activas, será condición para estar dentro del Sistema, que la trabajadora/or tenga hechas, al menos, 30 jornadas dentro del periodo de 365 días y que así lo requiera en los tres meses posteriores de haber realizado el último día de trabajo.

Se considerarán computables los días en que la asalariada/o estén en las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal por contingencias profesionales
- Maternidad o paternidad
- Riesgo en el embarazo
- Riesgo durante la lactancia natural
- Situación de cobro por prestación de desempleo

³⁶ Hurtado González, L., Marín Alonso, I.: *La Seguridad Social Agraria*, Laborum, Murcia, 1999, p.64

- Alta en cualquier otro régimen de la Seguridad Social en relación con programas de fomento de empleo

Causas de Exclusión en el Sistema Especial

Decisión propia de la asalariada/o al estar en alta e cualquier otro régimen o situación asimilada a la de alta válida para las prestaciones del Sistema Especial.

Por decisión de la Tesorería General de la Seguridad Social en los casos que se indican:

- La asalariada/o no tenga realizadas los treinta días trabajos agrarios, en el tiempo computable de un año
- Impago de las cotizaciones o periodos inactivos durante dos meses

4.2.2 Cotizaciones.

Como norma general, las cotizaciones, tanto las asalariadas/os como sus empleadoras/es se registrarán por la legislación vigente en el Régimen General, Ley /28/2011 de 22 de septiembre.

En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, habrá que diferenciar entre periodos activos y no activos de trabajo.

- Periodos activos

La empleadora/or, podrá optar por la cotización por bases diarias o mensuales, cuando no lo explicita se considerará que ha optado por la cotización con base mensual. Para las asalariadas/os con contratos indefinidos es obligatorio la cotización con base mensual, en el caso de fijo discontinuo, será optativo para la empleadora/or.

En este Sistema no se considerará la cotización adicional por horas extraordinarias.

En estos periodos la obligatoriedad de la cotización corresponderá a la empleadora/or

- Periodos inactivos

Las asalariadas/os que no se encuentren en alta en el Sistema Especial en un mes natural completo, las cotizaciones en esos periodos se calcularán proporcionalmente a los días en situación de alta en dicho mes.

Son las asalariadas/os en quien recae la obligatoriedad de la cotización en estos periodos.

En situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo en la lactancia, paternidad o maternidad, la empleadora/or tendrá la obligatoriedad de cotizar las aportaciones propias.

4.2.3 Prestaciones sociales

Las asalariadas/os de este Sistema Especial tendrán los derechos a las prestaciones que se establecen en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien hay que destacar las siguientes singularidades más importantes:

- Las asalariadas/os deberán estar al día en el pago de cuotas, de las que son responsables en los periodos inactivos.
- En los periodos inactivos solamente se tendrá derecho a las prestaciones por maternidad, paternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes y jubilación. Quedan fuera de cobertura, en estos casos, la prestación por incapacidad temporal, riesgo en el embarazo y riesgo en la lactancia natural.
- Para poder acogerse a la jubilación anticipada, será necesario que en los últimos 10 cotizados, seis correspondan a periodos activos, vienen el antiguo REA, o en el nuevo Sistema Especial.

5. EL DERECHO LABORAL EN LA AGRICULTURA

La sistematización del Derecho Laboral como rama propia de la Ciencia Jurídica tiene lugar a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX con la instauración de los llamados Estados liberales y la Revolución Industrial. Así, la legislación en materia laboral está diseñada desde la lógica de las relaciones laborales en la industria y las relaciones laborales en el sector servicios. Por lo que no se tiene en cuenta las peculiaridades que rodean el trabajo asalariado en el sector primario, concretamente, a la agricultura. La relación laboral está marcada por factores como: la estacionalidad en las actividades, a su vez, íntimamente relacionada con la movilidad de las personas asalariadas y la eventualidad.

5. 1 Características de la actividad agraria

La especialidad jurídica está vigente en diferentes planos de la relación laboral: en el cualitativo, cuantitativo y social-económico³⁷.

En el ámbito cualitativo propio de la agricultura, la relación laboral está marcada por los diferentes tipos de tierras y zonas, por los distintos tipos de cultivo (cultivos de regadío y cultivos de secano), por los diferentes tiempos en la producción, la importancia de la climatología, y las características del empleo agrícola (trabajo temporal y la importancia de la

³⁷ Moreno Vida, M.N.; Monereo Pérez, J.L.; García Valverde, M.; Fernández Avilés, J.A. (2005) El trabajo

categoría de fijo-discontinuo).

En el plano cuantitativo de la actividad destaca la generalidad de salarios bajos, jornadas laborales más largas de las habituales, y un menor número de ingresos a la Seguridad Social.

Si observamos desde la óptica socio-económica el empleo agrícola está totalmente condicionado por el uso o no de maquinaria que tendría a su vez, como consecuencia, mayor o menor mano de obra para las actividades, la importancia de las empresas intermediadoras y la rigidez de la oferta y la demanda; el reparto de la tierra, irregularidades en el mercado agrícola internacional, el trabajo a tiempo parcial, el gran número de personas autónomas, y el gran número de trabajadoras y trabajadores migrantes.

La coyuntura que rodea el empleo agrícola supone una desvaloración social del empleo en la agricultura.

5.2 Fuentes del derecho laboral agrario

La coyuntura que marca las especialidades de la actividad agrícola supone que parte de la doctrina exponga la necesidad de una regulación propia dentro del Derecho del Trabajo, no como una rama independiente, pero si se afirma la importancia de unas normas que regulen todas las particularidades propias del sector.³⁸

Una vez dicho esto, para determinar las fuentes del derecho laboral agrario hay que atender a las reglas generales, pues como se ha dicho, no estamos ante una rama independiente.

Como viene determinado en el Código Civil, concretamente en su artículo primero, las fuentes del ordenamiento jurídico son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho. En el Estatuto de los Trabajadores, máxima norma en materia de derechos para las personas trabajadoras, establece, en el artículo tercero, que las fuentes de las relaciones laborales son las disposiciones legales, disposiciones reglamentarias, convenios de trabajo, contratos de trabajo y los usos y costumbres profesionales y legales.

Resaltar también, la normativa comunitaria respecto a las actividades agrarias, aunque en realidad afecten a las personas trabajadoras autónomas, es decir por cuenta ajena. Destaca la directiva del Consejo de Europa 613/1986 que regula la igualdad de trato de hombres y mujeres que ejerzan actividades autónomas, estando incluida las actividades agrícolas y sobre la protección de la maternidad. En las últimas décadas ha proliferado, dentro de la regulación

³⁸ Vicedo Cañada, L. (2004). "El Derecho Agrario Laboral: su ámbito de aplicación". *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, n°43, pp 91.

de la política agraria común, normativa relativa a la protección medioambiental, mecanización, salud pública y de protección animal.

En el Estado español la regulación laboral agraria ha estado regulada por las ordenanzas laborales, en este caso la Ordenanza General del Trabajo en el Campo. La última vigente data del año 1975 pero fue prorrogada reiterativamente e íntegramente hasta 1995. Esta ordenanza no respondía a la realidad del sector agropecuario y el colectivo de trabajadoras y trabajadores se encontraban ante una legislación discriminatoria si la comparamos con otros sectores. Esta discriminación se materializa en la mayor dificultad de la persona con el rango de eventual agrario de acceder a la categoría de fijo, exigiendo un año ininterrumpido mientras que por regla general se exigía seis meses. También observamos la discriminación en la menor protección social de ciertos colectivos como las mujeres y los menores, así como, en la prevención de seguridad, higiene, servicios asistenciales y sociales que carecían de la homologación existente en otros sectores.³⁹

Hoy en día, la principal fuente de las relaciones laborales son los convenios colectivos del sector agropecuario, cuyo ámbito de aplicación vincula a empresas agrarias, ganaderas y forestales.

Los contratos de trabajo que rigen en las relaciones laborales no se recogen como relaciones especiales en el artículo 2 del ET que se encarga de dicha cuestión, ni en otra norma, aunque bases de datos de jurisprudencia y parte de la doctrina si consideran que estamos ante relaciones laborales especiales.⁴⁰

En el Estatuto de los Trabajadores, se recoge la costumbre como fuente del derecho y en este sentido hay que remarcar la relevancia de la misma en el derecho agrario. A pesar del hecho de que cada vez la costumbre tiene menos relevancia, es en este sector donde más se ha aplicado puesto que la realidad socio-jurídica en el sector agrario es mucho más compleja de lo que se recoge en las normas reguladoras.

De acuerdo a lo expuesto, se puede afirmar que la acusada estacionalidad del empleo, la amplia preponderancia de los contratos temporales, suponen una desprotección a las personas empleadas al aplicar la regulación laboral común que no se adapta a las particularidades existentes tanto en las relaciones individuales como colectivas.

³⁹ Federación de Trabajadores de la Tierra. Secretaría de Asalariados (FTT-UGT) (1985) “El trabajador agrícola por cuenta ajena”, p 21 Disponible on line: <http://www.fudepa.org/BibliotecaTrabajo>

⁴⁰ Moreno Vida, M; Monereo Pérez, J.L.; García Valverde , M.; Fernández Avilés ,J.A. (2005) El trabajo, p12.

5.3 Modalidades contractuales más frecuentes

Las modalidades contractuales de las actividades agrarias no tienen ninguna especialidad respecto a las normas que rigen en otros sectores. Por tanto, debemos partir de la ley, y serán nulas que contradigan normas debido a la obligación existente de que los Convenios Colectivos de respetar las leyes (art.85.1 ET), así como no contravenir las mismas (90.5 ET). A esto hay que añadirle que rige el principio de norma mínima (3 ET).

El aspecto conflictivo a la hora de aplicar la normativa laboral general a la agricultura es en la cuestión de la duración del contrato (art.15 ET). La actividad agraria debido a estar caracterizada por la estacionalidad, la existencia de diferentes cultivos, distintas técnicas de explotación agraria y la importancia de la climatología, crea un empleo discontinuo y temporal.

En los territorios, donde las explotaciones se caracterizan por un monocultivo, se concentra el empleo en periodo determinados, principalmente en la siembra y en las recolecciones (en este caso se ven reducidas por la importancia de la mecanización). En cambio, las explotaciones con cultivos diversificados, principalmente frutícolas y hortícolas, el empleo está más repartido durante el año. También encontramos empleos fijos en el sector (técnicos, vigilantes, etc.) pero son los minoritarios.

El principal problema es la elección del tipo de contrato, es decir, si debemos atender a un contrato de obra o servicio determinado, contrato eventual o si debemos atender a la modalidad de fijo discontinuo. La elección de una modalidad u otra depende de que concurra con la casualidad para su utilización.

5.3.1 Contrato para obra o servicio

La causalidad de este contrato es la realización de obras o servicios concretos con autonomía propia dentro de las actividades de una determinada empresa y cuya duración debe ser concreta en el tiempo, aunque puede ser incierta⁴¹.

Según la doctrina, hay que atender a dos elementos para distinguir la utilización de esta modalidad respecto a otras. El primer elemento, de carácter objetivo, es que la obra o servicio esté dentro de la actividad empresarial con autonomía y sustantividad propia.

El segundo es la duración determinada pero incierta, que hace posible que estos contratos puedan tener una duración larga. Los plazos no son exigibles, de acuerdo, con la definición de esta modalidad, la duración debe ser determinada.⁴²

⁴¹ Definición del contrato de obra o servicio dada por el Tribunal Supremo, en la sentencia de 19 de marzo del 2002 (ar.2002/5989).

⁴² Sempere Navarro, A; Martín Jiménez, VVAA (2004). *Los contratos de trabajo temporal*. Aranzadi. Navarra, pp78 y ss.

En esta modalidad se requiere que se especifique con claridad suficiente la obra objeto del contrato, así como, el trabajo a realizar y la aclaración de las circunstancias que determina la duración, siempre que no se sobrepase una duración máxima.

5.3.2 Contrato eventual

La casualidad de esta modalidad contractual responde a las necesidades de personal laboral, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, siempre dentro de las causas que determina la ley: por circunstancia del mercado o exceso de tareas. Esto nos remite a un aumento de volumen de trabajo que debe ser de manera circunstancial o coyuntural, es decir, que existe una duración máxima que no se puede evadir, puesto se estaría ante un fraude de ley.

Los contratos eventuales de en el sector agropecuario deben ajustarse a la regla general enunciada en el artículo 15 ET, aunque encontramos posiciones que afirma que hay una realidad de elusión de la modalidad de fijo-discontinuo utilizando la modalidad eventual. La principal diferencia entre las modalidades radica en que el objeto del contrato eventual es un aumento temporal y coyuntural del volumen de trabajo, mientras que en la modalidad de fijo discontinuo hay una coincidencia temporal con el trabajo normal de la empresa.

La tendencia en la contratación agrario es el fomento del contrato eventual, debido a que se ha favorecido esta modalidad en los convenios colectivos al no atenerse a la norma y seguir refiriéndose al personal de la campaña o persona temporera como único personal. También se explica esta tendencia por el posicionamiento de la Jurisprudencia que ha admitido la validez la contratación eventual cuando a la persona trabajadora se contrate año tras año en tareas diferenciadas sin considerarla como fija discontinua debido a la especial aleatoriedad de la agricultura, dando mayor peso a la aplicación de los convenios de acuerdo al principio de especialidad.

Así, encontramos que la jurisprudencia admite la contratación eventual en el sector agropecuario en un plazo superior a 6 meses⁴³ y determina que por pacto individual pueda existir la condición de fijo discontinuo.

Actualmente los Convenios del sector se refiere tanto al personal fijo discontinuo como al personal de temporada, por el ejemplo el Convenio del Sector de la provincia de Sevilla que establece que se adquiere tal condición quienes trabajen 170 días en cada año, durante 3 años consecutivos o 4 alternos en distintas faenas o tareas en la misma empresa. En cambio, hay otros convenios del sector que siguen sin nombrarse la

⁴³ El ejemplo más significativo es la Sentencia del Tribunal Superior de Andalucía del 7 de noviembre de 1996

condición de fijo discontinuo como en el Convenio Agropecuario de la provincia de Jaén.

5.3.3 Modalidad fija discontinua

La modalidad contractual de persona fija discontinua está cada vez más flexibilizada, aunque se puede definir como el trabajo periódico alternado con periodos de desempleo. En este sentido cada más flexible se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, por ejemplo, la sentencia de 7 de noviembre de 2001 desestima un recurso, interpuesto un trabajador frente a su despido, afirmando que se admite la contratación eventual cuando esta responde a circunstancias ocasionales, mientras que se considera que la modalidad de fijo discontinuo cuando el trabajo sea cíclico, reiterado en el tiempo y con cierto grado de homogeneidad.

La relación laboral sigue vigente, pero de manera latente cuando se ha cumplido las tareas hasta que vuelva la necesidad, en dicho momento la empresa está obligada a hacer el llamamiento a la persona trabajadora. El finiquito firmado tras la finalización de una temporada no libra de la obligación de llamamiento que ostenta la empresa.

6. DERECHOS COLECTIVOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGROPECUARIO.

6.1 Derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras agrícolas

Históricamente las diferencias entre la coyuntura del sector agropecuario con la del sector de la industria y la del sector servicios ha supuesto una descoordinación entre los trabajadores y trabajadoras, producido principalmente por la desconexión y la falta de una interlocución válida.

La negociación colectiva estaba fagocitada por la normativa preconstitucional, las Ordenanzas del año 1966 y 1975 y la dependencia estatal.

Es a partir de 1980 cuando se empieza a generalizar los convenios colectivos, que pasarían a ser la norma convencional. Fue clave la eliminación de la Organización Sindical Agraria franquista, y la implantación de la Ley de la Asociación Sindical del 19/1977y el Decreto 31/1977; así como, la Ley orgánica de Libertad Sindical de 1985.

Se crea a la vez, diferentes organizaciones empresariales en el sector, favorecido por las Administraciones Públicas. En este sentido la Junta de Andalucía ha aprobado la Ley 1/2005, en la que se regula el régimen de las organizaciones agroalimentarias en el ámbito andaluz.

6.2 Relaciones sindicales

A partir de 1978 con la aprobación de la Constitución y la derogación de la sindicación obligatoria y el reconocimiento de la libertad sindical (en el artículo 7 de la Constitución se reconoce como un rasgo fundamental del Estado y de la sociedad; así como en el artículo 28.1 como derecho fundamental y libertad básica) se hace efectiva la libertad sindical.

Esta nueva regulación produce un aumento considerable en el número de la afiliación como y se establece un pluralismo sindical representativo. Una peculiaridad que encierra el sector, es que a veces es difícil distinguir los intereses de algunas organizaciones empresariales de los de algunas centrales sindicales.⁴⁴

En la actualidad, el número de organizaciones agrarias se han reducido, en Andalucía las más relevantes son: ASAJA (Asociación Agraria de Pequeños Agricultores), UPA (Unión de Pequeños Agricultores) y COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos del Estado español).

Los sindicatos obreros agrícolas más significativos son CCOO del Campo, FTT-UGT (Federación de Trabajadores de la Tierra de UGT) y SOC-SAT (Sindicato de obreros del Campo que forma parte del Sindicato Andaluz de Trabajadores). Su actividad se centra en:

- La negociación de convenios colectivos
- La participación en comisiones de calificación, coordinación y seguimiento de las inversiones adscritas a los planes de empleo rural.
- Actividades de defensa y promoción de los intereses sociales y económicos

En los diferentes convenios colectivos vigentes se contiene referencias a los derechos sindicales. Por ejemplo, en el Convenio de Sector de la provincia de Córdoba, uno de los que mejores condiciones ofrecen a los trabajadores y trabajadoras, tiene dos artículos que versa sobre los derechos sindicales.⁴⁵ Protege a los trabajadores y trabajadoras que ostenten cargos sindicales su derecho de gozar de excedencia forzosa. En aquellas empresas en las que existan delegados de personal elegidos legalmente, estos contarán para las gestiones sindicales oportunas, de 25 horas mensuales retribuidas, igualmente se podrán acumular las mismas sobre un delegado y en el caso de empresas donde no exista delegado de personal la sección sindical más representativa tendrá los mismos derechos sindicales. También determina que debido a la alta temporalidad del empleo la antigüedad para realizar elecciones sindicales pasa

⁴⁴ Cavas Martínez, F (1992) "La regulación del trabajo agrícola en el proceso de emergencia, formación y desarrollo del Derecho Español del Trabajo (y II)" *Civitas. Revista española del derecho del trabajo*. Nº54, pp 535-536

⁴⁵ CC Agropecuario de la Provincia de Córdoba. BOP de 14 de marzo de 2014. Núm. 51, p 1.

de 6 meses a 3. En el Convenio de la Provincia de Málaga⁴⁶, además de los derechos expuestos hace referencia a que los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación, las empresas descontarán de las retribuciones de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. En otros Convenios de sector como el de la provincia de Jaén⁴⁷, no hace mención directa a algún capítulo o artículo relativo a los derechos sindicales.

6.3 Negociación colectiva en el sector

A pesar de la instauración de la negociación colectiva, y los cambios sustanciales que se produce con la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, en un principio no tiene un arraigo importante debido a la importante intervención estatal entre otros factores. En el sector agropecuario, la negociación colectiva era inexistente inicialmente, y posteriormente se limitaba a la retribución y a la jornada⁴⁸.

La negociación colectiva en la agricultura produce un aumento de cobertura para los trabajadores y trabajadoras, a través de un mayor contenido en los convenios y paliando las desigualdades en las condiciones del empleo en el campo.

El ámbito territorial provincial destaca a la hora de estructurar la negociación colectiva, es la unidad habitual de negociación.

En este sentido, el nivel interregional o estatal es prácticamente inexistente, tras la derogación de la Ordenanza Laboral del Campo, no ha existido un convenio en el ámbito territorial que regulara las condiciones mínimas del empleo en las explotaciones agrícolas, forestales, pecuarias e industrias complementarias.

En definitiva, en el ámbito funcional se impone la primacía en la agricultura corresponde a los convenios provinciales de sector, existe también, los convenios de empresa, pero son muy inferiores. La vigencia temporal de los convenios colectivos suele ser de dos años.

En el ámbito personal, la gran mayoría de convenios estudiados regulan las relaciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a empresas del sector o de la duración del contrato. Las exclusiones son las que se recoge el artículo 1.3 ET, la excepción más relevante en el sector es la relativa a las personas familiares.

Las partes contratantes de los convenios respecto a la representación de los trabajadores y trabajadoras, la asume casi en exclusiva UGT y CCOO. Esto se debe a la casi inexistencia de los convenios de empresa, así como a la dificultad de establecer elecciones sindicales

⁴⁶ CC Agropecuario de la Provincia de Málaga. BOP de 10 de enero de 2014. Núm. 6, p 2.

⁴⁷ CC Agropecuario de la Provincia de Jaén. BOP de 11 de diciembre de 2014. Núm. 238, p 25966.

⁴⁸ Escobar Jiménez, J (1996) *Trabajadores agrícolas y seguridad social agraria*. Ibidem Sociedad Editorial de Formación, p 37.

realmente representativas debido a la acuciada temporalidad laboral. Por tanto, aplicando el artículo 87 del ET estas son las dos centrales sindicales con legitimación, debido a que en los convenios de ámbito superior a la empresa se considera representativos: los sindicatos que tengan la consideración más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos; los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel autonómico de los convenios que no trasciendan de ese ámbito territorial; los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 % de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

En lo relativo a la representación de la patronal agraria, ha habido una mayor variedad, pero tiende a la agrupación. Otro rasgo significativo de los convenios colectivos negociados en el sector agropecuario ha sido la parquedad e insuficiencia de los contenidos y la tendencia ha sido la de adaptar o mejorar las disposiciones de las Ordenanzas Laborales del Campo, sin ampliación, aunque esta tendencia está cambiando.

Es importante resaltar que actualmente la negociación colectiva se ha debilitado como instrumento de autorregulación, debido a la Reforma Laboral, aprobada mediante el Real Decreto 3/2012. Se firma menos convenios y a la vez afectan a menos situaciones, a nivel estatal los ámbitos de negociación superiores a la empresa, como es lo habitual en el sector agropecuario, son los que más se han visto reducidos, y según datos del de Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) han bajado a la mitad. La reforma introdujo la posibilidad de inaplicaciones de convenios colectivos con el argumento de aumentar la flexibilidad laboral. Esto supone la inaplicación de la norma laboral, los Convenios, con el objetivo de mejorar la situación económica. Los llamados descuelgues se ha producido con carácter masivo desde la reforma de 2012. En definitiva, medidas como la ultraactividad, o la alteración de las reglas del proceso negociador suponen una alteración del marco de autorregulación olvidando el carácter tuitivo de la legislación laboral y desequilibrando las fuerzas negociadoras⁴⁹.

7. IGUALDAD EN EL SECTOR AGROPECUARIO

Las mujeres tienen una mayor dificultad en el empleo y así lo muestra todas las estadísticas, que siguen manifestando menores tasas de actividad, mayores niveles de desempleo, mayor temporalidad laboral y siguen ocupando la mayoría de trabajos parciales.

⁴⁹ Autonomía Sur SCA (2014) “Reformas laborales y empleo en Andalucía. Análisis del proceso de reformas laborales acometidas en el Estado Español durante la X legislatura y sus efectos sobre el empleo en Andalucía” Disponible online: <http://autonomiasur.org>

Esta es la coyuntura a la que se enfrenta las trabajadoras agrícolas, donde las circunstancias particulares del sector, expuestas anteriormente, agravan las condiciones laborales a las que se enfrentan.

Durante las últimas décadas un proceso para la construcción de un marco normativo para hacer efectivo el principio de igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

El principio de no discriminación es un principio jurídico universal que está reconocido por diferentes textos internacionales. En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político (PIDCP) se prohíbe la discriminación por razón de sexo. En el seno de la ONU se produjo la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el año 1979, en la que no sólo se prohíbe cualquier forma de discriminación, sino que determina unas obligaciones para los Estados firmantes para hacer efectiva la igualdad. Destacar también las conferencias mundiales monográficas promovidas por la ONU, como la de Nairobi en 1985 o la de Pekín de 1995, en las que se conceptualizan medidas antidiscriminatorias.

La OIT asume como uno de sus principales objetivos la promoción de oportunidades para que mujeres y hombres puedan acceder a un empleo digno y productivo en condiciones de igualdad. Se han elaborado cuatro convenios clave en materia de igualdad de género:

- Convenio número 111 sobre la discriminación en 1958
- Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración en 1951
- Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares en 1981.
- Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad en el año 2000.

Además, en el seno de esta organización, se ha llevado acabo las resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2004 sobre la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de remuneración y protección de la maternidad; así como resoluciones de organismos específicos que desarrollan la perspectiva de género.

La máxima norma del ordenamiento jurídico español, la Constitución, recoge, en su artículo 1, la igualdad como uno de los valores superiores del marco normativo, en el artículo 14 se declara a la igualdad como derecho fundamental, cuya interpretación deberá adaptarse a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los textos internacionales, como se afirma en el artículo 10.2 de la CE.

La igualdad se entendía únicamente de manera formal, igualdad en la ley y ante la ley.

Esto supone algunos problemas: la compatibilidad legal depende del momento concreto, y se toma el modelo de los hombres como modelo de comparación la realidad de las mujeres.

A pesar de los avances en la equiparación formal de hombres y mujeres, ha sido insuficiente para acabar con la desigualdad social existente. Es más, ha supuesto que se extienda una determinada protección legal a los hombres, en apariencia como grupo discriminado⁵⁰.

Hubo un cambio de interpretación sobre el principio de igualdad, pasando a concebirse como igualdad de oportunidades, igualdad esencial o real, surgiendo nuevos términos jurídicos, como acción positiva o discriminación indirecta⁵¹.

Entendemos por acción positiva la adopción de medidas que contienen determinadas ventajas de manera temporal con el fin de conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres. Este principio fue recogido por el Derecho comunitario en el artículo 141.4 del TCE en este sentido.

La discriminación indirecta consiste en la prohibición de actos o decisiones aparentemente neutras cuya aplicación produce una realidad adversa para el colectivo de las mujeres. En el derecho comunitario es regulado en el artículo 2.1b de la Directiva Marco sobre igualdad entre hombres y mujeres 2006/4/CEE.

La aplicación de estos principios presenta grandes dificultades, la acción positiva depende de la voluntad de las políticas legislativas y son sometidas a un debate continuo, y la principal dificultad de la discriminación indirecta es justificar el impacto adverso.

Dichas dificultades se han intentado solucionar con la asunción del derecho comunitario de estos principios, con el fin de hacerlas más efectivas.

7.1 Transversalidad y negociación colectiva como instrumentos para la igualdad

El concepto de la transversalidad tuvo su origen en la Conferencia de Pekín de 1995, siempre relacionándola desde la perspectiva de género. Este principio exige que en la creación, interpretación y ejecución de las políticas y normas se atienda a las necesidades y lógica de las mujeres, es decir analizar las políticas y sus consecuencias desde la perspectiva de género.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, asume el principio de la transversalidad como un objetivo y a la vez como un método para la consecución de la igualdad. Esto se observa en la creación de Unidades de Igualdad, órganos

⁵⁰ Pérez del Rio, T (2009) *Guía de negociación colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, p 8.

⁵¹ Sierra Hernáiz, E (1999) *Acción positiva y empleo de la mujer*. Consejo Económico y Social. Madrid.

que analizan el cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria.

Otro instrumento esencial para atajar la discriminación es la negociación colectiva, por ser la herramienta básica de regulación las condiciones laborales y también por la función que ostenta como garante de los derechos humanos en las empresas.

La ley 3/2007 transpone la Directiva 2002/73/CE determina que los estados de la Unión Europea, de acuerdo con las leyes y los Convenios Colectivos exhortarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a prevenir la discriminación por cuestión de sexo, especialmente el acoso sexual en el lugar de trabajo, aplicando medidas para garantizar que declarar nulas y poder modificar las disposiciones que fueran contrarias al principio de igualdad.

Este posicionamiento es el que aparece en el artículo 85.1 ET, donde se recomienda, que no se exige, la negociación de disposiciones para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por tanto, la normativa comunitaria y la estatal, entiende que los convenios colectivos, normativa laboral principal, tienen una función tuitiva preferente. En contraposición de la Constitución y leyes, estos disponen de un elemento democratizador, al permitir la participación directa en su creación a los sujetos a quienes va dirigida la norma: representantes de la patronal y representantes de las trabajadoras y trabajadores. Estamos ante una norma bilateral y colectivo que determina la regulación de las condiciones empleo.

En definitiva, la importancia de los convenios radica en sus posibilidades para la aplicación de la igualdad real, propagar los derechos que en materia igualitaria protegen a trabajadoras y trabajadores, así como para contribuir al empoderamiento de personas a las que el resto de normas legales son desconocidas y aparentemente más lejanas.

7.2 Igualdad de trato

La normativa comunitaria que protege la no discriminación por razón de sexo y la igualdad, la podemos resumir en:

- La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 1976, reguladora de la igualdad de trato por razón de sexo en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, y a las condiciones de empleo.
- La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, afirma que debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres, realizando políticas y otro tipo de acciones. Principalmente en lo relativo al acceso al

empleo, la retribución, las condiciones, la protección social, la educación, y la formación profesional. Así como afirma la necesidad de medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y sus vidas familiares.

- El Protocolo sobre Política Social, adjunto al Tratado de Maastricht de 1992, donde establece que uno de los objetivos de los estados miembros debe ser la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres e invita a los estados a aprobar medidas con ventajas concretas a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus profesiones. El Tratado de Ámsterdam consagra esto en su artículo 141. 4.
- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del 2000) declara que la igualdad será garantizada en todos los ámbitos, como en el empleo, trabajo y retribución.
- La Directiva 2002/73/CEE de 2002, la cual modifica la Directiva 76/207/CEE. Afirma la posibilidad de los estados de aplicar medidas de acción positiva y que cuatro años notificará a la Comisión los textos relativos a las medidas adoptadas, así como información de su aplicación.
- La Directiva 2006/54/CE, de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el empleo.

A nivel estatal, el derecho fundamental a la igualdad viene consagrado Constitución española de 1978, en los artículos 9.2, 10.2 y 14.

El artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 indica que el objetivo de las acciones positivas es hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad corrigiendo las desigualdades de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones.

En el Estatuto de los Trabajadores también menciona las medidas de acción positiva, aunque de manera genérica (artículo 17.3) obstando por estas medidas para fomentar el empleo entre grupos con mayores dificultades para acceder a los puestos de trabajo, y siempre con el asesoramiento de la representación sindical y la de las empresas.

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres establece que la igualdad de trato se debe aplicar tanto en el empleo privado y el empleo público. Diferencia dos conceptos fundamentales:

- Discriminación directa por razón de sexo: *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”* (artículo 6.1).
- Discriminación indirecta por razón de sexo como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”* (artículo 6.2).

A partir de la legislación en la cuestión analizaremos la existencia o no de cláusulas genéricas declarativas o de mejora relativas de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la existencia de comisiones o procedimientos que tengan la no discriminación como fin.

En el Convenio Agropecuario de la provincia de Málaga, en su artículo 6, lleva como título “Igualdad de oportunidades y no discriminación” donde se expone que se creará la Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación integrada por 3 componentes de la representación empresarial y 3 de los sindicatos, de quienes al menos el 50% serán mujeres. Entre sus funciones destaca la posibilidad de introducción de medidas para hacer efectiva la igualdad de trato y no discriminación para su incorporación al convenio. Así como también se crea la comisión mixta en el Convenio Colectivo de la provincia de Sevilla, en el que en otro artículo se limita a afirmar que las partes se comprometen a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este último precepto donde se expresa el compromiso con la LO 3/2007 se repite en el Convenio de Huelva. En el Convenio de la Provincia de Cádiz, también se crea la comisión mixta para la interpretación del convenio, así como en el Convenio provincial de sector de Córdoba, y Granada, en el que también se recoge expresamente que de acuerdo con la legislación vigente las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad adoptarán medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el Convenio Agropecuario de la Provincia de Jaén en su artículo 33 afirma que se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Así como en el siguiente artículo se hace efectiva la comisión paritaria, sin mencionar que debiera ser mixta. En el Convenio del sector agropecuario de Almería, el único precepto que hace referencia textual a la no discriminación es en lo relativo a lo salarial

7.3 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

De acuerdo a la LO 3/ 2007 entendemos por acoso sexual aquellos hechos verbales o físicos de naturaleza sexual que tenga el fin o el efecto de vulnerar la dignidad de una persona creándose un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A su vez, conceptualiza el acoso por razón de sexo como los hechos realizados según el sexo de la persona, con el fin o el efecto de violentar su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el ET, en el artículo 4.2, se establece como derecho laboral básico el respeto a la intimidad, así como a la dignidad, protegiendo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En este sentido se considera como causa justa de extinción del contrato el incumplimiento grave por parte de la empresa de su obligación de protección frente a esas violaciones (art.50.1 c). Si los hechos los cometiera un trabajador estaríamos ante una causa justa de los despidos disciplinarios.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el mismo sentido, califica como infracción muy grave tanto el acoso sexual como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo (art 8.13).

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales protege este derecho con un mayor detalle y alcance, reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Principalmente a trabajadores y trabajadoras más vulnerables. Manifestando la existencia de un deber del empresariado de protección. (arts.14, 15, 16 y 25 de la LPRL).

A su vez, en la Ley de Procedimiento Laboral se recoge la posibilidad de iniciar procedimientos contra al acoso (artículo 96 y 181).

El Código Penal tipifica como delito el acoso sexual siempre que se de en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios (art.184).

En cuanto a la regulación de los supuestos de acoso por razón de sexo, indicar que no está tipificado penalmente en esta materia, aunque según los medios y los resultados los podíamos subsumir en otros tipos como el de lesiones, el de amenazas o coacciones.

En la LO 3/2007 se recoge también medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, afirmando la obligación de las empresas para promover

condiciones de trabajo que lo eviten y creando medios específicos para arbitrar, dar cauce a las denuncias y dar soluciones a las situaciones constitutivas de acoso.

En el Convenio de sector de la provincia de Jaén recoge en su artículo 33 que tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos, la falta de respeto a la intimidad y a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador y trabajadora. En el Convenio provincial de Sevilla y en el de Huelva, no tiene mención expresa al acoso sexual o por razón de sexo, sólo se comprometen al cumplimiento de la LO 3/2007. En los Convenios del sector agropecuario en la provincia de Almería y en el de Granada tienen la calificación de falta muy grave el acoso sexual. En el Convenio de Cádiz no, al igual que el de Córdoba y en Málaga en los que si se regula genéricamente, reconociendo la violencia de género hacia las mujeres y comprometiéndose con el cumplimiento de ley 1/2004 d de medidas de protección integral contra la violencia de género

7.4 Condiciones del empleo.

Dentro de las condiciones de empleo encontramos cuestiones como la contratación y extinción del contrato; así como cuestiones relativas a las condiciones en las que se desarrolla la relación laboral, como el salario, la jornada o las vacaciones.

La OIT en el Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, prohíbe la discriminación en estas materias. Se establece en el convenio que para que entre en vigor es obligatorio que se lleve una política que promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

En el derecho comunitario, existe diferentes materias que regulan este tema. La Directiva 2000/78/CE del 2000 regula el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, esta directiva ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español por la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Por su parte, la Directiva 2002/73/CE 2002 relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Destaca especialmente la Directiva 2006/54/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en temas de empleo y ocupación, que tiene como principal fin garantizar la aplicación de dichos principios.

En el ordenamiento interno la LO 3/2007 establece en su artículo 5 una declaración general para la igualdad en las condiciones de empleo, a su vez, especifica que no estaremos ante un caso de discriminación una diferencia de trato basada en una característica relacionada

con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas constituya un requisito, debiendo ser proporcionado

A su vez, el ET reconoce expresamente el derecho laboral a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de sexo (art.4.2). También prohíbe la discriminación en las relaciones laborales, declarando nulos los preceptos que supongan una discriminación directa o indirecta en el empleo y condiciones de trabajo (art. 17.1). La LO 3/2007 ha modificado el ET, concretamente el precepto 17.4, introduciendo las medidas de acción positiva para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, haciendo hincapié en las posibilidades de negociación colectiva para llevarlas a cabo.

A su vez, en el ET encontramos algunos criterios para proteger de resultados discriminatorios para las trabajadoras en las calificaciones profesionales (art.22.4 y 24).

En lo relativo a las condiciones de trabajo, destaca la cuestión salarial. La OIT en su Convenio número 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, entendiendo el concepto remuneración tanto el salario como cualquier otra cantidad, en dinero o especie, abonados por el empleador, directa o indirectamente en concepto del empleo. Se entiende que habrá discriminación salarial por cuestión de sexo cuando existe una remuneración diferente para el mismo trabajo según seas hombre o mujer. En el derecho comunitario encontramos una serie normativas que versan sobre la igualdad salarial: destacando la Directiva 2006/54/CE. En el ET la no discriminación salarial se recoge en el artículo 28.

En ese sentido la única referencia explícita a la cuestión de la discriminación salarial es en el Convenio Agropecuario de la provincia de Almería. En el Convenio provincial de Jaén se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. En cambio, en los Convenios Colectivos de la provincia de Sevilla, Huelva, y en el de Granada afirman que las partes se comprometen a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el resto de legislación vigente.

7.5 Conciliación

La conciliación laboral respecto a la maternidad se encuentra regulada en normativas internacionales. Aunque, las materias relacionadas con las suspensiones, permisos, excedencias y reducciones de jornadas se profundizan en el ordenamiento interno.

La OIT ha prestado una especial consideración a estas cuestiones, con la intención de proteger ha protegido la maternidad de las mujeres trabajadoras, habiendo redactado diferentes convenios a lo largo de su historia.

La última revisión normativa fue en el año 2000, con el fin de seguir profundizando y materializando la igualdad de todas las mujeres trabajadoras la protección de la maternidad en la legislación y la práctica” y “teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras. Se establece diferentes disposiciones sobre la protección de la salud, permisos d maternidad, de enfermedad o riesgo como consecuencia del embarazo, así como sus respectivas prestaciones y la garantía de que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo (convenio 183, artículo 8.1).

El derecho comunitario protege la maternidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de diversos instrumentos:

- Directiva 92/85/CEE del 1992, para la promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia incluyendo un permiso de maternidad de cómo mínimo 14 semanas ininterrumpidas y distribuidas. Esta directiva ha sido traspuesta al ordenamiento interno con las leyes 31/1995 y 39/1999. Dicho permiso por maternidad deberá incluir un permiso obligatorio mínimo dos semanas, prohíbe el despido por maternidad y determina la suspensión del contrato por maternidad con garantía de los derechos del contrato y su retribución o prestación económica.
- Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco entre las organizaciones interprofesionales a nivel europeo, en el que se establecen disposiciones para facilitar la conciliación de los padres y madres con empleo remunerado.
- Directiva 2002/73/CEE del 2002, la cual complementa la Directiva 92/85/CEE y modifica la Directiva 76/207/CEE en varios aspectos. La materia regulada versa sobre la protección de la mujer, concretamente el embarazo y la maternidad. Se regula el derecho de las mujeres a reintegrarse a su puesto de trabajo en condiciones que no le resulte menos favorables. También impone a los estados la aprobación de medidas que reconozcan los derechos de maternidad y paternidad.
- Directiva 2006/54/CE del 2006, para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el de empleo reconociendo tanto a los hombres como las mujeres, tienen derecho a compaginar la vida profesional y familiar sin discriminación Dicha Resolución plantea que la

igualdad entre hombres y mujeres haciendo hincapié en la corrección de las desventajas que sufren las mujeres en las condiciones de acceso y participación en el empleo. Así como la participación equilibrada en la vida familiar, puesto la asunción del trabajo no remunerado de los cuidados es asumido por las mujeres.

En el ET encontramos preceptos la extinción del contrato de trabajo, en los que se afirma que no computan como faltas de asistencia las ausencias debidas al riesgo durante la maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia siempre que la ausencia la haya justificado los servicios sanitarios.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de evaluar los riesgos de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o en tiempo de lactancia y cuando suponga un riesgo se debe adoptar las medidas pertinentes para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones, o del tiempo de trabajo, incluso si fuera necesario la no realización del trabajo en cuestión. (art.26). A su vez, el artículo 45.1 del ET determina que, si el cambio de puesto no resultara posible, se podrá declarar la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario, y mientras no fuera posible la reincorporación.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social recoge como infracción muy grave en materia de prevención de riesgos laborales la no existencia de preceptos específicos de protección en los casos de embarazo o tiempo de lactancia (art. 13.1).

Más detalladamente regula la Ley 3/2007 esta cuestión, recogiendo los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el artículo 44, señalando: los derechos de conciliación se entienden en el sentido de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, sin discriminación en el ejercicio; las prestaciones y permisos por maternidad deberán decidirse según determina las normas laborales y de la Seguridad Social; así como, la posibilidad de que los padres accedan a prestaciones y permisos por paternidad, según determine la normativa vigente y con el fin de un reparto más justo de las responsabilidades familiares.

Dentro de la casuística que recoge nuestro ordenamiento jurídico encontramos:

- *Suspensión del contrato por maternidad y paternidad.*

En el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 45.1 letra c, se establece la posibilidad de suspensión del contrato, en caso de maternidad, adopción o acogimiento de menores de seis años. En lo relativo al padre, en el artículo 48.4 determina que, si la madre no pudiera suspender su actividad laboral, tendría dicha

oportunidad el padre. También encontramos un precepto relativo a los casos de partos prematuros o similares, donde el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado tras el parto, en los cuales existe la posibilidad que el período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose las seis semanas posteriores al parto que son de suspensión obligatoria. A su vez, en los casos de adopciones y acogimientos la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas por cada menos, en los casos de adopción o acogimiento múltiples, de acuerdo con el artículo 45.1 del Estatuto.

Las prestaciones por maternidad y paternidad suponen un subsidio del 100% de la base reguladora fijada para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes como viene establecido en el artículo 179.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- *Suspensión del contrato de la víctima de violencia de género.*

La LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, modificó en el Estatuto de los Trabajadores introducción la modalidad de suspensión del contrato por violencia de género, en el artículo 45.1 letra n, siempre que sea por decisión de la trabajadora y la suspensión no puede exceder de 6 meses, salvo por decisión judicial que podrían prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Así como existe la posibilidad de que la trabajadora perciba la prestación por desempleo en el período de suspensión de su contrato.

- *Permiso y reducción de la jornada por lactancia.*

La reducción de la jornada por lactancia, artículo 37.4 del ET, supone que las trabajadoras, con un hijo o hija menor de nueve meses, tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones por lactancia y, si la mujer lo decide, puede sustituir su jornada laboral en media hora en los términos previstos en la negociación. Es importante remarcar que este permiso puede ser ejercido tanto por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- *Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros motivos familiares.*

Como viene establecido en el 37.5 del ET quien por guarda legal tenga a su cuidado un menor de ocho años o una persona con discapacidad física o psíquica, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de un octavo de la duración de la misma o como máximo la mitad, siempre con la disminución proporcional del salario

Este contenido es ampliado por la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, que amplía la posibilidad de acogerse a la reducción cuando el cuidado recaiga en algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

- *Adaptación de la duración y distribución de la jornada.*

La LO 3/2007 ha introducido en el ET, concretamente, en el artículo 38.4 que se podrá adaptar la duración y la distribución de la jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

- *Excedencia para el cuidado de hijas e hijos y familiares.*

Los trabajadores y trabajadoras, según viene establecido en el artículo 46.3 de la Ley reguladora del Estatuto de los Trabajadores, tienen la posibilidad a una excedencia de duración no superior a tres años para cuidar de cada menor a su cargo legalmente. También tienen esta posibilidad de excedencia, de duración no superior a dos años o de duración superior establecida por convenio, las personas trabajadoras que están al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad. A su vez, la Ley 40/2003, de Protección a las Familias Numerosas, introduce un nuevo párrafo al artículo 46.3 del ET ampliando el caso a trabajadores y trabajadoras que formen parte.

- *Reducción de la jornada a víctimas de la violencia de género.*

La LO 1/2004 de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, introduce una modificación en su artículo 37 del ET. Esta introducción supone un reconocimiento a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos establecidos en los convenios colectivos.

En el Convenio Colectivo del sector Agropecuario en la provincia de Jaén solo se recoge parte de la conciliación, concretamente la protección a la maternidad, determinando que procederá el cambio de puesto de trabajo, cuando las condiciones del que siempre y cuando exista un puesto de trabajo similar al desarrollado dentro de las categorías previstas en este convenio y por prescripción facultativa se podrá cambiar de puesto si influye negativamente en su salud. Así como que las mujeres trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán

derecho a una reducción de jornada de media hora al inicio o al final de la misma, sin perjuicio de los derechos por lactancia recogidos en la legalidad vigente.

En cambio, en el convenio provincial de Sevilla contiene textualmente más preceptos recogidos en la normativa vigente: la protección por lactancia, la posibilidad de reducción de jornada como medida sustitutoria a la lactancia, la posibilidad de ausentar de su puesto de trabajo durante una hora en caso de un recién nacido prematuro, reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 8 años o persona con discapacidad, la protección a la víctima de violencia de género o la posibilidad de una excedencia para atender al cuidado de la hija o hijo. Es importante remarcar que hay una limitación a trasladar los preceptos normativos textualmente. En términos similares, pero más desarrollados se encuentra recogida esta problemática en el Convenio de sector de Almería. En el Convenio de Córdoba de hace hincapié únicamente en los permisos y reducciones de jornada por conciliaciones de la vida laboral y familiar.

8. CONCLUSIONES

En primer lugar, hay que señalar que las relaciones de laborales en el sector agropecuario han tenido una falta de regulación en el Derecho del Trabajo, y a su vez, ha sido un objeto de estudio menor por parte de la doctrina. Frente a esta notoria escasez de estudios jurídicos laborales encontramos una gran cantidad de estudios y monografías históricas, sociológicas y económicas.

No hay posicionamientos académicos ni jurisdiccionales para argumentar la existencia de un Derecho Laboral Agrario, entendido como ciencia jurídica autónoma u ordenamiento particular en la agricultura. Si existe un tratamiento dispar debido a las especialidades de la actividad económica (estacionalidad y temporalidad) respecto a la industria y los servicios. Las normativas laborales surgen debido a los problemas planteados por el trabajo en la industria. La menor protección a los trabajadores y trabajadoras agrícolas radica en la falta de organización del colectivo agrícola y su escasa fuerza reivindicativa, caracterizada por estar espaciada en el tiempo y por su poca cohesión organizativa.

Una muestra significativa del tratamiento específico es la existencia del Sistema Especial para los trabajadores por cuenta ajena agrícolas, que sustituye al Régimen Especial Agrario, pero ese tratamiento específico tiende a la homogenización a la normativa general. Los factores que produjeron la especialidad de un Régimen especial atendía a factores sociológicos (comunidad con condiciones de vida, de empleo, intereses y riesgos propios), económicos (debilidad por los bajos rendimientos productivos que generan la imposibilidad

de financiar íntegramente las prestaciones sociales), y demográficos (envejecimiento de la población activa agraria y el éxodo masivo a la industria y al sector servicios han deteriorado las cotizaciones).

La negociación colectiva en el sector agropecuario se caracteriza por la primacía en el ámbito territorial, otros niveles son prácticamente inexistentes. No existe un convenio interregional que regule las condiciones mínimas del empleo, subsidiariamente en muchos casos se aplica la Ordenanza Laboral del Campo de 1975. La situación actual de la negociación colectiva se caracteriza por la pérdida de su esfera tuitiva tras la Reforma Laboral, aprobada mediante el Real Decreto 3/2012. Se firma menos convenios y a la vez afectan a menos situaciones, a nivel estatal los ámbitos de negociación superiores a la empresa, como es lo habitual en el sector agropecuario, son los que más se han visto reducidos, y según datos del de Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) han bajado a la mitad.

Dentro del proceso para la construcción de un marco normativo para hacer efectivo el principio de igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, los convenios colectivos, como espacio específico de regulación de las relaciones de empleo, presentan condiciones para ser un instrumento idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo. El proceso de renovación periódica de los convenios supone una importante capacidad para la adaptación y adecuación a la realidad sectorial.

Destacar la importancia de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual supone un hito en la producción de cambios en materia de igualdad de en las relaciones laborales, destacando la opción de establecer planes de igualdad y medidas de acción. Introduciendo en el artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores la obligación de la autoridad laboral de velar por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos.

En el sector agropecuario, según señala el informe “Cambios en el mundo del trabajo” del 2006 de la OIT, más de la mitad de la mano de obra de este sector son mujeres, siendo las más perjudicadas, puesto que tienen que asumir el trabajo reproductivo y doméstico, y la mayor parte de producción para el autoconsumo. Así como las prácticas abusivas y discriminatorias vinculadas a estas tradiciones culturales siguen vigentes, como refleja la discriminación salarial y la todavía insuficiente normativa protectora.

El papel de la negociación colectiva es fundamental para la materialización de la igualdad y no discriminación en un sector clave en Andalucía, como es el agropecuario.

Del análisis de los Convenios Colectivos provinciales del sector destaca que en la práctica encontramos menciones generales al principio de no discriminación. Esto puede ser producido por razones de diversa naturaleza, como la escasa participación femenina en las mesas de negociación o la relegación de la igualdad a los temas retribuidos. El tratamiento de la igualdad y no discriminación hasta ahora es insuficiente, aunque, también existen significativos avances. La tendencia es introducir en los convenios meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación resulta más formal que real. Encontramos cláusulas antidiscriminatorias generales referidas únicamente a la igualdad por razón de sexo y, otras veces, son genéricas para toda forma de discriminación.

Los preceptos son generalmente de carácter estático que se limitan a expresar formalmente la igualdad, sin medidas concretas para garantizar la efectividad, así como no se precisan resultados que permitan valorar su cumplimiento.

Entre las faltas de regulación en los Convenios Colectivos en las distintas provincias encontramos la no protección en momentos previos a la contratación, así como la inexistencia de cláusulas que ofrezca una enumeración de situaciones, sino que se prohíben la desigualdad de hecho que se pueda dar por cualquier causa. A pesar de que encontramos algunas referencias a las medidas de acción positiva en los convenios no hay ningún tipo de concreción, se limitan a comprometerse a desarrollar acciones positivas.

Un tema de especial consideración en este sector para materialización efectiva de la igualdad, es lo relativo a la formación profesional que se convierte en una necesidad esencial de las mujeres en tanto que no acceden a los puestos en los que se utilizan maquinaria, así como la problemática de las trabajadoras para compatibilizarla con las responsabilidades familiares. En este sentido no encontramos los planes de formación y de acceso específicos hacia las trabajadoras. En los temas de conciliación no hay ningún tipo de incremento en las condiciones de los convenios que mejoren lo dispuesto en la normativa. En los convenios donde se regula preceptos sobre acoso sexual o la violencia de género se limitan a referirse a otros preceptos legales o a sancionarlos, pero sin definirlos y sin medidas específicas para prevenirlo o la introducción de protocolos.

En definitiva, los convenios colectivos en el sector agropecuario en Andalucía reconocen formalmente la promoción de la igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación, sin cumplir el papel que la LO 3/2007 le atribuye en la prevención y eliminación de conductas discriminatorias y tampoco funciona como instrumento impulsor de una transformación más profunda. La normativa fomenta el acuerdo con la representación sindical y la patronal en la promoción de medidas de igualdad, principalmente en planes de

igualdad inexistentes en el sector, sólo encontramos el acuerdo A de 10 de mayo de 2016, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía para la formulación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020.

No obstante, contribuyen a la creación de una conciencia general alrededor de la existencia de una problemática, estamos ante la construcción de un elemento de formación, información y sensibilización de los actores sociales, aparte de ser una obligación normativa.

9. BIBLIOGRAFÍA

- AHPCE. Federación Democrática Internacional de Mujeres. (1959) “Informes 1/3. Unión de Mujeres Antifascistas Españolas”. *Caja 115. Consejos*. Disponible online: http://www.madrid.org/icaatom_pub/index.php/archivo-historico-del-partido-comunista-de-espana;jsdiah
- Arenas Posadas. C (2015). *Poder, economía y sociedad en el sur. Historia e instituciones del capitalismo Andaluz*. Centro de Estudios Andaluces.
- Arrieta Heras T, (2012) “Nuevo modelo normativo de la negociación colectiva. Algunas de sus repercusiones en la CAPV” *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. Nº 27
- Autonomía Sur SCA (2014) “Reformas laborales y empleo en Andalucía. Análisis del proceso de reformas laborales acometidas en el Estado Español durante la X legislatura y sus efectos sobre el empleo en Andalucía” Disponible online: <http://autonomiasur.org>
- Blasco Lahoz, J.F, López Gandía, J., Momparler Carrasco, M.A.: *Regímenes Especiales de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia. 2004
- Borrero, M (2003). *De la explotación de la tierra a las relaciones laborales en el campo andaluz S.XIII-XVI*. Universidad de Sevilla .
- Caballero Miguez, G (2004) “Instituciones e Historia Económica: Enfoques y teorías institucionales” *Revista de Economía Institucional*.vol 6, Nº 10.
- Camarero Rioja, L (coord) VVAA. (2006) *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer
- Castro D, VVAA (1988) *Anarquismo y movimiento jornalero en Andalucía*. Publicaciones Ayuntamiento de Córdoba.
- Cavas Martínez, F (1992) “La regulación del trabajo agrícola en el proceso de emergencia, formación y desarrollo del Derecho Español del Trabajo (y II)” *Civitas. Revista española del derecho del trabajo*. Nº54
- Cobo Romero, F (2001) *Obrerismo y fragmentación del campesinado en los orígenes de la guerra civil en Andalucía*. Universidad de Granada.
- Delgado Cabeza .M; Gavira Alvarez. L (2006) “Agricultura y trabajo rural en la Globalización”. *Revista española de estudios agrosociales y pesqueros* Nº211.

- Díaz del Mora, J (1967) *Historia de las agitaciones campesinas andaluzas*. Alianza Editorial.
- Escobar Jiménez, J (1996) *Trabajadores agrícolas y seguridad social agraria*. Ibidem Sociedad Editorial de Formación
- Falcón S (2015) “Lo dieron todo. Las luchas de Marinaleda”. Atrapasueños. Sevilla
- Federación de Trabajadores de la Tierra. Secretaría de Asalariados (FTT-UGT) (1985) “El trabajador agrícola por cuenta ajena”, p 21 Disponible online: <http://www.fudepa.org/BibliotecaTrabajo>
- Flores Puntas, A (1994) *Empresariado agrícola y cambio económico, 1880-1936*. Diputación Provincial de Sevilla
- Fraser, N (1990). “¿Qué tiene de crítica la teoría crítica?” en Seyla Benhabib y Drucilla Cornell (eds.), *Teoría feminista y teoría crítica*. Traducción de A. Sánchez Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.
- Gavira Álvarez. L (1991) “La estructura segmentada del mercado de trabajo rural en Andalucía” *Revista de estudios regionales*. Nº31
- Gavira Álvarez. L (1993) *Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo, el caso de Andalucía*. Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente.
- Goerlich Gilbert, FJ. (1999) “Dinámica de la distribución de la renta, 1955-1995: un enfoque desde la óptica de la desigualdad”. *Revista de Estudios Regionales*, Nº 53.
- Hurtado González, L., Marín Alonso, I.: *La Seguridad Social Agraria*, Laborum, Murcia, 1999
- Lemus López, E (1998) “La transición del consenso” *Historia de Andalucía contemporánea*. Huelva. Universidad de Huelva.
- Martínez Soto (2003) “La voz silenciada. Sindicalismo femenino, negociación y dinámica salarial en el área vitícola del sureste español 1914-1936” Universidad de Alicante.
- Montoya Melgar, A: “El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social”, RPS, num. 72 (1966)
- Moreno Navarro. I (1988) “La cuestión de la tierra y la identidad andaluza” Ayuntamiento de Córdoba/Ediciones Posadas, *Anarquismo y movimiento jornalero en Andalucía*. VV.AA. Eduardo Sevilla Guzmán y Karl Heisel (eds.) Córdoba.
- Moreno Vida, MN, Monereo Pérez JL, García Valverde M, Fernández Áviles JA (2005). “Relaciones Laborales en la Agricultura” en Comares (ed.) *El trabajo en la*

agricultura: estudio práctico del sistema de protección laboral y de seguridad social,
Granada

- OIT (2006). “Cambios en el mundo del trabajo”. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible online:<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>
- Patema, C (1988). *The sexual contract*. Stanford: Stanford University Press. Traducción en castellano en *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos, 1995.
- Pérez del Rio, T (2009) *Guía de negociación colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla
- Sampedro Gallego, R (1996) “Mujeres del campo: los conflictos de género como elemento de transformación social” *El campo y la ciudad: (sociedad rural y cambio social)*, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
- Sempere Navarro, A; Martín Jiménez, VVAA (2004). *Los contratos de trabajo temporal*. Aranzadi. Navarra.
- Sierra Hernáiz, E (1999) *Acción positiva y empleo de la mujer*. Consejo Económico y Social. Madrid.
- Somavia J, director general de la OIT. (2005). “Boletín de noticias de la OIT”
- Sumpsi Viñas, JM (1982) “La crisis de la agricultura moderna” *Revista Agricultura y Sociedad*, nº 25.
- Treves, R (1985). *Introducción a la Sociología del Derecho*. Traducción de M. Atienza. Madrid: Taurus
- Vicedo Cañada, L. (2004). “El Derecho Agrario Laboral: su ámbito de aplicación”. *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, nº43