



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

<http://revistas.um.es/analesderecho>

ANALES
de
DERECHO

**SINDICALISMO AGRARIO Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL
AGRO DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

Evolución y características principales

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA

Contratado Predoctoral-FPU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Universidad de Murcia

SERVICIO DE
PUBLICACIONES

UMU



y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres”.

En segundo lugar, es especialmente reseñable la regulación del trabajo temporal y fijo-discontinuo contenida en el art. 6. Concretamente, en el último párrafo de dicho precepto, se establece que “aquellos trabajadores/as eventuales que acrediten haber trabajado en la Empresa, como mínimo, 160 jornadas, tendrán derecho a adquirir la condición de trabajador/a fijo discontinuo”. No obstante, ha surgido la controversia de si este artículo implica un acceso de la persona eventual a la fijeza-discontinua por el ministerio de la ley o, por el contrario, requiere una previa solicitud y reconocimiento por parte de la empleadora. Esta cuestión fue resuelta por el TSJ de Murcia en su sentencia 734/2021, de 16 de septiembre^{8 9}, que precisó lo siguiente en su FJ3:

“(…) no nos encontramos ante un derecho automático, sino ante una posibilidad que tiene el trabajador y que podrá ejercitar según su conveniencia, ya que el precepto utiliza la expresión ‘tendrán derecho’, y este derecho no se ha visto ejercitado con anterioridad al planteamiento del presente litigio, ni le ha sido reconocida por la empresa”.

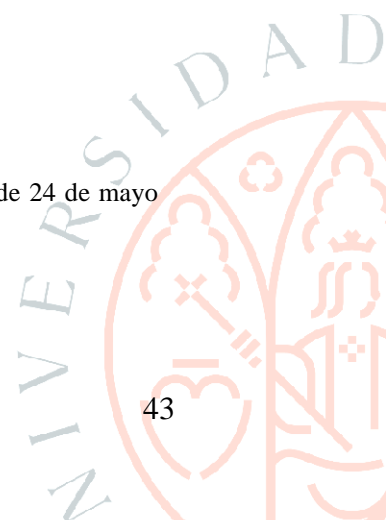
Poco después, el TSJ de Murcia en su sentencia 1038/2021, de 23 de noviembre¹⁰, reiteró el criterio de la resolución anterior, esto es, la no automaticidad de la fijeza-discontinua por el mero hecho de alcanzar las jornadas de trabajo requeridas. En cualquier caso, el clausulado de los convenios sólo es admisible que tenga por finalidad el favorecimiento de la estabilidad en el empleo de quienes, hasta ese momento, hubieses estado prestando servicios temporalmente para la misma empresa en las campañas previas. Además, la STS 908/2016, de 26 de octubre¹¹, precisó que, independientemente del *nomen iuris* y de las consideraciones que puedan acordar las partes, la existencia de una relación laboral fija-discontinua en el sector agrario no puede dejar de estar supeditada a la estricta naturaleza de la prestación de servicios. Por ello, no cabe admitir obstáculo de ningún tipo que

⁸ Rec. 418/2021.

⁹ Esta resolución ha sido recientemente confirmada por el TS en su sentencia 377/2023, de 24 de mayo (Rec. 135/2022).

¹⁰ Rec. 414/2021.

¹¹ Rec. 3826/2015.



dificulte la fijeza de cualquier persona trabajadora en el ámbito agrícola cuando concurra el siguiente supuesto de hecho:

“trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen de actividad de la empresa; y ello con independencia, del número de jornadas que realice anualmente, porque es el carácter de necesidad reiterada y permanente el tiempo de la actividad contratada la que determina la presencia de la modalidad contractual”.

Por otra parte, en el referido art. 6 del convenio, también se regula la obligatoriedad de que, al menos, el 73% del personal de cada plantilla tenga una vinculación contractual fija o fija-discontinua con la empresa.

Así mismo, se establece la prioridad de llamamiento para el trabajo a personas contratadas directamente por la empresa, quedando en un segundo plano la alternativa de recurrir a la subcontratación y a contratos de puesta a disposición. Además, dada la heterogeneidad de la producción agrícola en la Región de Murcia, este precepto normativo ha querido dejar patente la dificultad de las partes negociadoras para determinar, ni siquiera de manera aproximada, de las fechas de duración de cada campaña agrícola. Ante ello, se acuerda la consideración de una única campaña de forma general, que comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

En tercer lugar, en materia de tiempo de trabajo, se establece una distribución irregular de la jornada anual en el art. 7, de manera que reserva para los meses de mayo, junio, julio y agosto una jornada intensiva de 7 horas diarias. Así mismo, contempla el cómputo como tiempo de trabajo efectivo de la mitad del tiempo dedicado a “pausa por bocadillo”, que se fija en un total de 20 minutos diarios. Por otra parte, en el art. 9 se regula el límite máximo de horas extras realizables en periodos diarios, mensuales y anuales, así como su cómputo en caso de realizarse en sábados, domingos y festivos. Todo ello, sin perjuicio de reconocerse el carácter voluntario de las mismas para la persona trabajadora.

Por último, cabe mencionar que el art. 41 del convenio contiene una redacción exhaustiva del sistema de clasificación profesional aplicable en el sector, incluyendo una descripción amplia y detallada de todas las categorías profesionales que integran al mismo. Y finalmente, como beneficios sociales resultantes de la negociación colectiva, el art. 28

recoge un complemento de incapacidad temporal para bajas de larga duración (a partir del vigésimo día de IT) que deriven de contingencias profesionales.

Respecto a los avances acontecidos en los últimos años, el alojamiento para las personas migrantes que actúan como trabajadores/as de temporada, es uno de los aspectos más importantes del contenido del Convenio agrícolas, forestal y pecuario (art. 39), imitado a su vez por el convenio colectivo sectorial del tomate y la lechuga (art. 36). En ambos casos se remite a lo acordado en la Mesa Provincial Agrícola de Murcia (3 de febrero de 2006).

Entre sus elementos más importantes destacan:

-se requiere certificado de habitabilidad expedido por el Ayuntamiento, para cualquier tipo de vivienda

-se garantizará la entrada y salida libre de usuarios a la vivienda, ya sea mediante llaves o mediante vigilancia ininterrumpida

-el lugar de alojamiento ha de estar próximo al núcleo urbano o a alguna parada de transporte público, en caso contrario, se facilitará un servicio de transporte de frecuencia no superior a la semanal

-el precio del alquiler no podrá superar el 10% del valor asignado a cada hora de trabajo

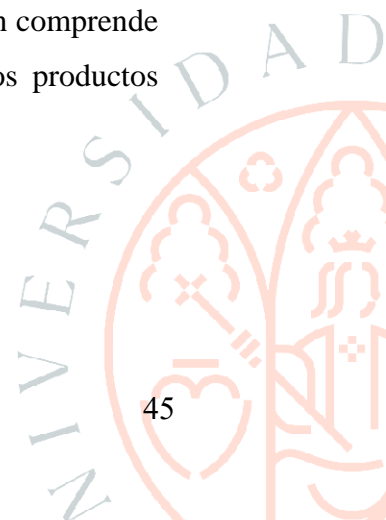
-la empresa será responsable del mantenimiento e higiene de la vivienda, tanto de forma periódica como cuando cambien sus inquilinos

-existirán hojas de reclamaciones, debiendo presentarse ante la Dirección del Área de Trabajo y Asuntos Sociales.

1.2. Convenio colectivo para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia¹²

Ha sido firmado por CCOO y UGT junto a la patronal Proexport. Este ámbito negociador se separó del convenio regional del campo en 1993. Su ámbito de actuación comprende los trabajos en plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga y otros productos derivados.

¹² BORM de 18 de junio de 2022.



En este acuerdo, su art. 7 establece dos criterios claros para la conversión automática de contratos eventuales en contratos fijos-discontinuos. Concretamente, se indica que “adquirirán la condición de fijo/a discontinuo/a” aquellas personas trabajadoras que cumplan alguno de los dos requisitos siguientes:

-prestar servicios durante tres campañas consecutivas, sin haber trabajado menos de 60 jornadas en ninguna de ellas

-alcanzar las 180 jornadas de trabajo efectivo durante las dos campañas inmediatamente anteriores.

Además, exige que las empresas afectadas por el convenio tengan un 75% de su plantilla compuesta por personas contrato indefinido ordinario o fijo-discontinuo.

Por otra parte, reserva el segundo de sus anexos para aglutinar la regulación específicamente destinada al trabajo fijo-discontinuo, incluyendo aspectos como los relacionados con el llamamiento a personas trabajadoras o el funcionamiento de las campañas.

Esta parte del convenio aún mantiene vigentes dos cuestiones que fueron objeto de una ardua controversia jurídica a raíz de la firma, en fecha de 30 de octubre de 1990, del convenio de eficacia limitada entre UGT y la patronal Proexport a fin de regular las relaciones laborales durante 1991 en el sector de empresas cosecheras y productoras de tomate. Durante el transcurso de las negociaciones de dicho acuerdo, CCOO se opuso a la firma del mismo. Aunque ello no impidió la validez completa del convenio, puesto que el texto fue refrendado por el sindicato UGT, que ostentaba en ese momento una representación en este subsector del 60%. El desacuerdo de CCOO en dos puntos: la antigüedad reconocida al personal fijo-discontinuo y el sistema de llamamientos. A iniciativa de este sindicato, que interpuso una demanda de conflicto colectivo interesando la nulidad de las dos cuestiones controvertidas, el TS se posicionó sobre ellas declarándolas ajustadas a derecho en su sentencia de 24 de febrero de 1992^{13 14}.

Como se ha indicado *ut supra*, ambas cuestiones continúan estando presentes en la actual redacción de este convenio. Concretamente, la antigüedad viene contenida en su apartado

¹³ Rec. 831/1991.

¹⁴ Previamente, había emitido sentencia en idéntico sentido el TSJ de Murcia con fecha de 13 de marzo de 1991.

1º y el sistema de llamamientos en su apartado 3º. Además, en este punto, también se establece una escala de derechos preferentes para la ocupación efectiva de personas trabajadoras fijas-discontinuas en aquellos casos en que, al inicio de cada campaña, no hubiera una carga de trabajo suficiente para toda la plantilla. De esta manera, se señala el siguiente orden de llamamiento:

-en primer lugar, a quienes tuvieran reconocida la condición de fijo-discontinuo con efectos de 1 de enero de 1991

-a continuación, a quienes la tuvieran en fecha de 1 de enero de 2000

-posteriormente, a quienes la tuvieran a partir del 31 de diciembre de 2005

-finalmente, la última agrupación de personas fijas-discontinuas sería la que comprende a aquellas que dispusieran de tal condición a partir del 31 de diciembre de 2010.

También se establece la existencia de una única campaña, que ha de comenzar entre el 15 de julio y el 31 de agosto.

En cuanto a la jornada laboral, el art. 8 habilita a las empresas del sector para crear bolsas de trabajo voluntario en domingos y festivos en aquellos casos en que sea necesario para el empleador. Así mismo, se posibilita una distribución irregular de jornada de hasta el 12%, esto es, superando el porcentaje del 10% que fija el Estatuto de los Trabajadores en circunstancias ordinarias. Además, el art. 9 establece una jornada intensiva obligatoria de 7 horas diarias durante el periodo que comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de agosto de cada año, junto a 15 días adicionales también obligatorios que abarcarán, previo acuerdo de comité de empresa y dirección de la mercantil, la primera quincena de mayo o la primera quincena de septiembre.

El último de los aspectos a destacar es el referido a la dotación de medios o cobertura de gastos del trabajador para desplazarse a su puesto de trabajo (art. 16). Esta regulación obedece a que la actividad productiva regulada en el convenio se desarrolla generalmente en lugares itinerantes, de tal forma que la presencia en una u otra finca tiene una duración limitada. Ante ello, se establece la obligatoriedad de que la empresa facilite los medios de transporte (generalmente, autobús o vehículo autorizado) o, en su defecto, abonando unas determinadas cantidades en concepto de “kilometraje”.

1.3. Convenio colectivo de recolectores de cítricos de la Región de Murcia¹⁵

Este convenio, actualmente suscrito por REDES, CCOO y UGT junto a la Asociación Provincial de Empresarios Hortofrutícolas de Murcia, se disgregó del convenio general del campo en 1991. Se aplica a las actividades de las empresas de recolección de cítricos en fincas y parajes a cielo descubierto.

En su art. 4, contiene preceptos destinados específicamente a flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo. Especialmente, la facultad empresarial de hacer uso de 145 horas anuales de distribución irregular de jornada.

En lo referente al trabajo intermitente o estacional, se regula el acceso a la condición de fijos-discontinuos en su art. 17. Para ello, se establece que adquieren tal condición aquellas personas trabajadoras que cumplan dos requisitos: trabajar durante tres campañas consecutivas, y prestar unos servicios mínimos de 90 días durante cada una de esas campañas. Así mismo, en el Anexo III se condensa toda la regulación correspondiente a los llamamientos del personal fijo-discontinuo y a sus campañas, habiendo dejado establecidas las partes negociadoras una única campaña anual. Esta queda comprendida entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto.

Por su parte, se regulan unos suplidos para compensar los gastos de locomoción que, a partir de 15 kilómetros, sean necesarios para llegar a las distintas fincas donde deban realizarse los tajos (art. 18). Además, en su art. 27, se recoge un complemento para los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo.

Por último, en el art. 26, se regula el trabajo a incentivos en la recolección de cítricos, estableciéndose un rendimiento mínimo cuantificado en un determinado número de cajas de 20 kg netos¹⁶ para una jornada diaria de 6 horas y 40 minutos.

1.4. Convenio colectivo para las empresas cosecheras y productoras de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia¹⁷

¹⁵ BORM de 10 de febrero de 2022.

¹⁶ Dependiendo de cada una de las modalidades de corte del cítrico, el rendimiento mínimo estipulado para el corte “a tijera” es de 38 cajas al día, mientras que para el corte “a tirón”, se estipula un mínimo diario de 48 cajas.

¹⁷ BORM de 25 de enero de 2022. Con posterioridad a su publicación, fue acordada una modificación de algunos de sus artículos por parte de la comisión negociadora del convenio. Esta modificación fue publicada en el BORM de 10 de marzo de 2023.

Está suscrito por los sindicatos UGT y CCOO y por la patronal Asociación de Productores Exportadores de Frutas y otros Productos Agrarios (en adelante, APOEXPA). Este convenio también se separó del convenio general del campo en 1991. Repercute sobre las personas trabajadoras y empresas que se dedican principalmente a la plantación y recolección de frutas y uva de mesa, y otros productos agrícolas con carácter complementario.

En este convenio, las condiciones para el acceso a la fijeza-discontinua están reguladas en el art. 8, donde se señala como requisitos haber trabajado durante dos campañas consecutivas y haber sumado un mínimo de 120 jornadas durante la primera de ellas. Además, el anexo II alberga la regulación de cuestiones específicas del trabajo fijo-discontinuo, como son los llamamientos, la prioridad de permanencia en el trabajo del personal fijo-discontinuo sobre el eventual y la duración de las campañas. En este sentido, ante la dificultad de diferenciar los distintos periodos de producción que se suceden a lo largo del año sin solución de continuidad, las partes negociadoras han acordado establecer una única campaña coincidente con el año natural, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Por su parte, en lo referente a la jornada, el art. 11 del texto faculta a las empresas para disponer de una bolsa de 182,6 horas de trabajo para distribuir de forma irregular a lo largo del año. Así mismo, para los meses de junio, julio y agosto, se fija una jornada intensiva de 7 horas diarias.

En último lugar, es destacable la novedad introducida por el art. 34. Este precepto habilita a los empleadores comprendidos dentro del presente convenio a utilizar sistemas web que permitan recoger y analizar un conjunto de datos históricos correspondientes a las personas trabajadoras que desempeñen funciones en estas empresas, incluso aunque hayan sido contratados a través de una ETT. Esta herramienta está previsto que sea destinada fundamentalmente a analizar aspectos formativos y de vigilancia de la salud del personal.



2. Convenios colectivos vigentes para manipulado de frutas y hortalizas

2.1. Convenio colectivo de trabajo para manipulado y envasado de agrios de la Región de Murcia¹⁸

Ha sido negociado por CCOO, REDES y UGT, así como por la Asociación Provincial de Empresarios Hortofrutícolas de Murcia. Afecta a todas aquellas empresas de la Región de Murcia cuya actividad consista en manipular y envasar agrios para su posterior venta dentro y fuera de las fronteras españolas.

Este convenio colectivo destacó en su momento por la controversia que se generó en torno a su antiguo art. 4, vigente hasta 2001 y que posibilitaba una suerte de modalidad contractual híbrida entre la eventual y la fija-discontinua. Concretamente, establecía lo siguiente:

“Los trabajadores que se contraten bajo esta modalidad, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, circunstancias de la producción o mercado, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, deberán suscribir el correspondiente contrato, con duración máxima de 180 días de trabajo efectivo dentro del período de 365 días, pero serán llamados al trabajo y lógicamente retribuidos, exclusivamente los días en que sean precisos sus servicios a la Empresa, dentro del período pactado y ello por posibilitarlo así el artículo 3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del ET, ya que se está en presencia de Convenio Sectorial y se establece la duración de estos contratos en la forma expuesta, en atención al carácter estacional de la actividad”.

Finalmente, el TS determinó la nulidad de este precepto del convenio en su sentencia de 17 de abril de 2001¹⁹, conclusión a la que llegó a través de la siguiente fundamentación (FJ 2)²⁰:

“(…) el contrato que autoriza el precepto convencional cuestionado es una especie de híbrido de contrato eventual, a tiempo parcial, para satisfacer trabajos fijos-discontinuos,

¹⁸ BORM de 26 de diciembre de 2020. Al igual que en convenio anteriormente analizado, en esta ocasión también se ha llevado a cabo una posterior modificación de algunos de sus artículos por parte de la comisión negociadora. Esta modificación fue publicada en el BORM de 6 de septiembre de 2023.

¹⁹ Rec. 68/2001.

²⁰ En otra resolución con la misma fecha, el TS resolvió de la misma forma otro litigio relativo a otro artículo del convenio de manipulado y envasado de tomate fresco, cuyo contenido era exactamente idéntico al referido. No se hará mención más adelante a esta cuestión para evitar reiteraciones innecesarias.

que no respeta los mínimos legales de cada uno de ellos, constituyéndose en un medio por el que el empleador puede contar con los servicios de un trabajador, que queda vinculado contractualmente de manera obligatoria y que no ha de utilizar más que cuando sus servicios le sean necesarios, con olvido de que tal necesidad o su desaparición no puede ser elevada a la categoría de causa de la temporalidad, y, menos aún, de la indeterminación del tiempo en el que las partes quedan vinculadas. El contrato eventual, no puede ser intermitente”.

Posteriormente, este criterio del Alto Tribunal fue reiterado por el TSJ de Murcia en sus sentencias 240/2003, de 17 de febrero²¹ y 1078/2004, de 25 de octubre²².

Ciñéndonos al contenido actualmente vigente, en el art. 5 de este convenio se regula las condiciones necesarias para que el personal eventual vea transformado su contrato en fijo-discontinuo. Concretamente, se requiere que, durante tres años consecutivos, la persona trabajadora haya prestado servicios para la empresa alcanzando un mínimo de jornadas en cada uno de esos años.

Así mismo, se establece un derecho preferente a una nueva contratación en la siguiente campaña para aquellas personas trabajadoras eventuales que hayan realizado en un año al menos el 30% de las jornadas realizadas en promedio por el personal fijo-discontinuo. Además, para admitirse la contratación a través de ETT en una empresa, se exige que esta previamente haya dado ocupación a todo su personal fijo y fijo-discontinuo. También es obligatorio que cada empleador cuente con una plantilla compuesta en, como mínimo, un 80% de personas trabajadoras fijas y fijas-discontinuas.

En el art. 7, se regula el llamamiento al personal fijo-discontinuo. Y en su art. 22, se señalan una serie de puestos de trabajo que por su naturaleza están llamados a ser cubiertos mediante la modalidad contractual indefinida ordinaria (directivos, servicios de administración, vigilancia, personal encargado de almacén y mandos intermedios) o fija-discontinua (mantenimiento, mecánicos y encargados de sección).

Por otra parte, para flexibilizar el tiempo trabajo, se establece en el art. 14 una jornada irregular desde noviembre a abril, habilitándose una jornada máxima de 56 horas de trabajo efectivo durante ese periodo. En ese caso, las horas comprendidas entre la número

²¹ Rec. 48/2003.

²² Rec. 916/2004.

46 y la número 56, tienen la consideración de “horas de campaña” y les corresponde una retribución específica en la tabla salarial del convenio.

Por último, como beneficio social, se recoge en el art. 39 un complemento de incapacidad temporal hasta el 100% de la base de cotización para aquellos casos en que la baja sea producida por un accidente de trabajo. Este beneficio sería efectivo a partir del cuarto día de IT.

2.2. Convenio colectivo de trabajo para manipulado y envasado de tomate fresco de la Región de Murcia²³

Está suscrito por los sindicatos UGT y CCOO y, del lado del empresariado, por Proexport. Se aplica en las empresas murcianas dedicadas al manipulado y envasado de tomate fresco con carácter principal y otros productos hortofrutícolas complementarios.

En este caso, la regulación correspondiente al trabajo fijo-discontinuo aparece dispersa a lo largo de tres artículos. Concretamente, en el art. 22, se determina la obligación empresarial de publicar anualmente un listado que enumere a todo su personal fijo-discontinuo junto a su antigüedad de cara a efectuar ordenadamente los correspondientes llamamientos, así como otro listado que haga referencia al personal fijo. El llamamiento viene regulado específicamente en el art. 29. Con respecto al acceso a la fijeza-discontinua por parte del personal eventual, este precepto contempla tres situaciones en las que puede darse:

- cuando la persona trabajadora con contrato eventual haya trabajado en tres campañas consecutivas, prestando servicios durante un mínimo de 45 jornadas en cada una de ellas
- cuando encadene dos campañas consecutivas prestando servicios durante un mínimo de 140 jornadas de trabajo efectivo
- cuando transcurridos doce meses estando de alta con uno o varios contratos eventuales, la persona trabajadora continúe prestando servicios para la empresa.

Además, para la celebración de contratos de puesta a disposición en este subsector, el referido artículo exige a la empresa la previa ocupación de su personal fijo, fijo-discontinuo y eventual. Por último, destaca en este precepto que las empresas estén

²³ BORM de 6 de septiembre de 2022.

obligadas a que sus plantillas estén compuestas en un 88% por personal fijo o fijo-discontinuo.

En cuanto a su jornada de trabajo, el art. 6 admite la posibilidad de una distribución irregular de la misma con el límite de 30 horas mensuales o 164 horas en ocho meses a lo largo del año.

Como beneficio social, el art. 25 incluye un complemento hasta el 100% de la base reguladora para los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Este complemento se haría efectivo desde el primer día de baja.

Igualmente, cabe destacar que el art. 35 dispone la creación de una CIOND en los mismos términos que el art. 5 del convenio colectivo de trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia.

Por último, en este convenio resalta la amplia y exhaustiva clasificación profesional desarrollada en su anexo I, donde se describe de forma extensa y detallada las numerosas categorías profesionales aplicables en esta rama de actividad.

2.3. Convenio colectivo de trabajo para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas²⁴

Las partes firmantes del convenio son UGT y CCOO por la parte social, y APOEXPA en representación de las empresas del sector. Afecta a las empresas y personas trabajadoras de las mismas que se dedican a todas las actividades inherentes a la manipulación y envasado de fruta fresca y hortalizas en territorio regional.

El art. 7 del convenio regula el llamamiento al trabajo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas. Además, en cuanto al acceso a esta modalidad contractual, al igual que ocurre en el anteriormente mencionado convenio sectorial para las empresas cosecheras y productoras de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas, se establece dos requisitos similares para adquirir esta condición: haber trabajado durante dos campañas consecutivas y haber sumado un mínimo de 120 jornadas durante la primera de ellas. Además, es destacable que, para cada uno de los llamamientos, se le reconozca una jornada mínima diaria garantizada a este personal: 5,5 horas de lunes a viernes, y 5 horas los sábados.

²⁴ BORM de 19 de junio de 2019.

También coinciden ambos convenios en otras dos cuestiones. En primer lugar, en establecer la posibilidad de una distribución irregular de jornada, disponiendo de un máximo de 182,6 horas al año para ello. En segundo lugar, en lo referente a la creación y uso de bases de datos de personas trabajadoras. Concretamente, al igual que ocurre en el antedicho convenio sectorial de manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas, el art. 34 de este acuerdo también incluye la posibilidad de que las empresas de este subsector configuren y utilicen sistemas web para el tratamiento de historiales de datos de sus empleados, tanto de los contratados directamente por ellas como a través de ETT.

Por último, señalar que este convenio, insta a la creación de una CIOND (art. 37). Se trata, por tanto, del tercer convenio del sector agrícola que contempla esta medida, junto al convenio colectivo de trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (art. 5), y junto al convenio sectorial de manipulado y envasado de tomate fresco (art. 35).

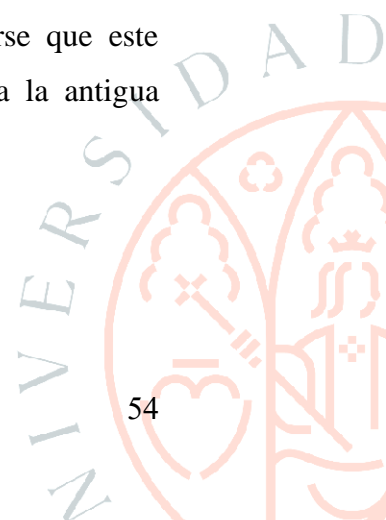
2.4. Convenio colectivo de trabajo para manipulado de frutos secos y descascarado de almendras de la Región de Murcia²⁵

En este convenio, resalta la existencia de un articulado cuya estructura y contenido, a día de hoy, continúa guardando mucha similitud con el primer acuerdo suscrito por UGT y la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascadores de Almendra en 1984²⁶, es decir, estamos ante un ámbito negociador que se caracteriza por generar un contenido normativo escueto y estático.

El vigente texto convencional se trata de un acuerdo firmado en 2008 y cuya vigencia estaba prevista inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2012. Sin embargo, no se ha producido desde entonces la suscripción de un nuevo acuerdo en sustitución del anterior. En el convenio, cuyo ámbito territorial es extensivo a toda la Región de Murcia, queda definido con mucho detalle su ámbito funcional: afecta a las empresas que se dediquen al descascarillado, clasificación, repelado y demás manipulaciones de almendras, avellanas, pasas, higos, algarrobas, castañas, bellotas, piñones, nueces, cacahuetes, cáscara de naranja y cualquier otro fruto seco. En consecuencia, podría considerarse que este convenio es el marco normativo que sucede en la Región de Murcia a la antigua

²⁵ BORM de 10 de noviembre de 2008.

²⁶ BORM de 9 de enero de 1985.



Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Manipulado y Exportación de Frutos Secos, aprobada por la Orden Ministerial de junio de 1949²⁷.

En cuanto a los aspectos más significativos de su contenido, cabe señalar la regulación específicamente referida al trabajo bajo las modalidades de fijo-discontinuo y de eventual, contenida en el art. 20. Precepto que delimita la duración de las campañas desde el 1 de julio de cada año hasta el 30 de junio del año siguiente. Así mismo, se prevé un complemento salarial complementario del 15% para este perfil de personas trabajadoras (art. 10). Como mejoras sociales, se incluye, por un lado, una ayuda económica de una mensualidad para familiares de personas trabajadoras fijas que hayan fallecido (art. 12) y, además, un complemento de incapacidad temporal para los casos de bajas de larga duración (a partir de 15 días si deriva de contingencias profesionales, y a partir de 20 días si deriva de contingencias comunes; *vid.* art. 13).

2.5. Convenio colectivo de trabajo para industrias de manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas de la Región de Murcia²⁸

La mesa negociadora de este convenio ha estado formada por los sindicatos UGT, CCOO, REDES, ISAS y USO, así como por la patronal Asociación de Conserveros y Empresas de Alimentación (AGRUPAL). Regula, a nivel autonómico, las relaciones laborales propias de las empresas y trabajadores que realicen el encurtido, manipulado y aderezo, deshueso y relleno de aceitunas.

En este caso, cabría destacar tres preceptos de su articulado. En primer lugar, el art. 9, que regula el llamamiento e incorporación al trabajo del personal fijo-discontinuo. En segundo lugar, la posibilidad de que las empresas hagan una distribución irregular de 178 horas de trabajo dentro de la jornada anual. Y por último, un beneficio social consistente en complementar hasta el 100% de su salario real aquellas prestaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencias profesionales, siendo este un beneficio aplicable desde el primer día de baja.

²⁷ BOE de 26 de junio de 1949.

²⁸ BORM de 16 de marzo de 2022.



2.6. Convenio colectivo del sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia²⁹

Tiene como partes firmantes a los sindicatos REDES, CCOO y UGT, por un lado, y a la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (AFEXPO) como representantes de las empresas del sector. Extiende su ámbito de aplicación a la actividad laboral desempeñada en los secaderos de pimientos y en las fábricas y explotaciones dedicadas a la elaboración de pimentón o pimiento molido partir de la cáscara de pimiento.

En el conjunto del texto, destaca su art. 7.6, que señala un periodo mínimo de diez meses para el llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, lo cual supone asegurarles que no permanezcan inactivas más de dos meses en el año natural.

En el resto de su articulado se observa una recurrente reiteración de la regulación contenida en el ET y poco contenido de relevancia, más allá de tres preceptos a mejorar la cobertura social de las personas trabajadoras de este subsector: un complemento salarial en caso de incapacidad temporal (art. 23), indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente derivadas de contingencias profesionales por importe de 25.600 euros (art. 24), una ayuda económica de 319,77 euros anuales para quienes tengan a su cargo un hijo con una minusvalía superior al 50% (art. 25) y una ayuda económica a aquellos integrantes de la plantilla que se jubilen tras haber trabajado no menos de quince años en la empresa (art. 27). Destaca la total ausencia de regulación sobre el trabajo fijo-discontinuo (régimen de llamamientos, liquidaciones, formalización de contrataciones, etc.).

IV. CONCLUSIONES

La agricultura murciana se fundamentó en pequeñas explotaciones familiares hasta que, a raíz del trasvase Tajo-Segura y la integración de España en la UE, se convirtió en intensiva y especializada. En esta nueva etapa se produjo un aumento de la mano de obra asalariada y surgió una estructura social compuesta por mujeres y personas migrantes, dos colectivos vulnerables y que constituyen un mercado de trabajo segmentado.

A día de hoy, en la Región de Murcia, el empleo agrícola asalariado se sigue caracterizando por ingresos insuficientes, jornadas laborales excesivas, inseguridad en el

²⁹ BORM de 14 de septiembre de 2023.

empleo y desprotección social. Además, las formas de trabajo del sector llevan aparejadas situaciones de vulnerabilidad para aquellos colectivos de personas trabajadoras más azotados por los efectos de la economía sumergida.

A la vista de ello, los sindicatos que actúan en el sector agrario murciano tienen la imperiosa necesidad de luchar por preservar el papel que han jugado en las últimas décadas, así como de mantener una relevancia mínimamente significativa en distintas parcelas de las relaciones laborales existentes en el mismo. No en vano, no es casual que los periodos de aumentos salariales y de estabilización del empleo hayan coincidido con momentos de consolidación y fortalecimiento del sindicalismo agrícola. De la misma forma que, la etapa más reciente de devaluación de los convenios en el sector agrícola, se ha visto influenciada por un momento general de debilitamiento sindical en el campo. Todo ello, enmarcado en un contexto de globalización de la producción agraria y desregulación del mercado de trabajo y, particularmente, de la negociación colectiva.

Sin embargo, la mejora y estabilización de las condiciones de trabajo, tanto en el campo como en los almacenes de manipulado, se ve obstaculizada por la existencia de numerosos convenios colectivos para un sector en el que existen realidades muy similares, como es el trabajo de baja cualificación y la proliferación de tareas poco diferenciadas. A pesar de existir muchas semejanzas en la totalidad de los acuerdos convencionales, esta fragmentación de la negociación colectiva agraria no tiene perspectivas de acabar a corto o medio plazo debido al numeroso grupo de organizaciones patronales que existen en la agricultura regional, por un lado, junto a una implantación sindical insuficiente en determinados ámbitos, por otro.

Además, la crisis económica de principios de siglo junto a la degradación social propia del momento postpandémico actual, ha hecho que muchas de las demandas de las organizaciones sindicales en las correspondientes mesas de negociación hayan perdido fuerza. De hecho, la relación sindicatos-patronal está, actualmente, marcada por la ausencia de consenso en algunas cuestiones fundamentales.

Por todo ello, en el corto y medio plazo, las organizaciones sindicales agrarias murcianas van a tener ante sí algunos desafíos específicos, entre los que destacan que la negociación colectiva no diluya su peso ante los intentos patronales de que se flexibilice y ante la mayor dificultad de lograr nuevos convenios y, de manera más urgente, sacar a muchas

personas trabajadoras de una economía sumergida casi endémica en el agro de la Región de Murcia.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLEPUZ CAPDEVILA, R. y TORRES SOLÉ, T., “La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola”, *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 36 Núm. 1*, 201, págs. 107-123.
- CHECA DE ANDRÉS, A., “Los trabajadores fijos discontinuos en la Región de Murcia, y su incidencia en el sector agrario”, Discurso leído el 24 de abril de 1998 en el acto de recepción como Académico de número de la Real Academia de Legislación y Jurisprudencia de Murcia y publicado por dicha Real Academia en 1998.
- COLECTIVO IOÉ: *¡No quieren ser menos!*, Unión General de Trabajadores (Área de Migraciones), Madrid, 2000.
- COLINO SUEIRAS, J. (2007): *Mercado de trabajo e irregularidades laborales en la Región de Murcia*, CES Murcia, Murcia, 2007.
- GADEA MONTESINOS, E., CASTRO PERICACHO, C., PEDREÑO CÁNOVAS, A. y MORAES MENA, N., “Jornaleros inmigrantes en la agricultura murciana: reflexiones sobre crisis, inmigración y empleo agrícola”. *Migraciones*, Núm. 33, 2015, págs.149-169.
- GADEA MONTESINOS, E. y PRIETO SÁNCHEZ, M. (2008): *Trabajadores inmigrantes en la agricultura intensiva murciana: estrategias de mejora laboral y proyectos migratorios*, Ponencia presentada en las Jornadas sobre proyectos y trayectorias migratorias, mercados laborales y políticas, Buenos aires.
- LÓPEZ ORTIZ, M. I., “Entre la tradición y el cambio: la respuesta de la Región de Murcia a la crisis de la agricultura tradicional”, *Revista Historia Agraria*, Núm. 19, 1999, págs. 75-113.
- PEDREÑO CÁNOVAS, A., *Del Jornalero Agrícola al Obrero de las Factorías Vegetales. Estrategias Familiares y Nomadismo Laboral en la Ruralidad Murciana*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1999.
- QUIÑONES VIDAL, E., *La huerta de Murcia ante el cambio en la sociedad murciana*, Editum, Murcia, 1980.
- RUIZ SAURA, J.E., “Trabajo agrario y derechos laborales en la Región de Murcia”, en BERNÁRDEZ GÓMEZ, A. (Coord.), *Investigación para a mejora de la sociedad: aportaciones de los jóvenes investigadores*, Dykinson, Madrid, 2023, págs. 105-118.
- SEGURA ARTERO, P., PEDREÑO CÁNOVAS, A. Y DE JUANA ESPINOSA, S. (2002): “Configurando la Región de Murcia para las frutas y hortalizas: realización productiva, agricultura salarial y nueva estructura social del trabajo jornalero”, *Revista ÁREAS*, Núm. 22, págs. 71-93.
- TÁRRAGA POVEDA, J.: *Los trabajadores de temporada, sus prestaciones sociales y actividad económica en la Región de Murcia*, Cuadernos del Consejo Económico de la Región de Murcia, Murcia, 2018.

JURISPRUDENCIA CITADA

TSJ de Murcia, Sentencia de 16 de marzo de 2021. Rec. 3/2020

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 16 de septiembre de 2021. Rec. 418/2021

Tribunal Supremo, Sentencia de 24 de mayo de 2023. Rec. 135/2022

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 23 de noviembre de 2021. Rec. 414/2021

Sentencia Tribunal Supremo de 26 de octubre de 2016. Rec. 3826/2015

Sentencia Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1992. Rec. 831/1991

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 17 de febrero 2003. Rec. 48/2003

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 25 de octubre 2004. Rec. 916/2004