nº 9 (4º Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

Vicisitudes, reformas y desafíos actuales de las relaciones laborales en el sector agrario[1]

Current vicissitudes, reforms and challenges of labour relations in the agricultural sector

José Luis Ruíz Santamaría

Profesor Ayudante Doctor acreditado a PCD
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0002-9814-4429

Cita Sugerida: RUIZ SANTAMARÍA, J.L. «Vicisitudes, reformas y desafíos actuales de las relaciones laborales en el sector agrario». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 9 (2023): 53-76.

Resumen

Este artículo centra su interés en el estudio de las singularidades inherentes a las relaciones laborales en el sector agrario. Las especiales particularidades de este sector, en relación con el resto de ámbitos laborales y profesionales, demandan una protección jurídico-social específica y eficaz que sea capaz de dar respuestas apropiadas a las necesidades de las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo. En nuestro país, al igual que en países de nuestro entorno, dichas peculiaridades se han podido detectar a lo largo del devenir histórico de las relaciones de trabajo agrícola. Sin embargo, la aparición en los últimos tiempos de nuevos factores trasformadores de diversa índole -social, económica, sanitaria, climática, etcétera- ha provocado un replanteamiento -tanto a nivel global, como europeo y nacional- sobre la idoneidad de los instrumentos jurídicos existentes. En base a estos planteamientos iniciales, abordaremos el análisis crítico sobre la adecuación del marco normativo actual -tras las reformas introducidas- a las necesidades reales que en la actualidad se requieren.

Palabras clave

Sector agrario; persona trabajadora agrícola; reforma laboral; trabajo digno; política agrícola común; plan estratégico.

Abstract

This article focuses on the study of the singularities inherent to labour relations in the agricultural sector. The special characteristics of this sector, in relation to the rest of the labour and professional spheres, demand specific and effective social-legal protection that is capable of providing appropriate responses to the needs of workers belonging to this group. In our country, as in neighbouring countries, these peculiarities have been detected throughout the historical development of agricultural labour relations. However, the appearance in recent times of new transforming factors of various kinds -social, economic, health, climatic, etc.- has led to a rethinking -at global, European and national level- of the suitability of the existing legal instruments. On the basis of these initial approaches, we will address the critical analysis of the adequacy of the current regulatory framework -following the reforms introduced- to the real needs that are currently required.

Keywords

Agricultural sector; agricultural worker; labour reform; decent work; common agricultural policy; strategic plan.

[1] El presente capítulo se ha realizado dentro de las actividades del Grupo Consolidado de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre "*Políticas de empleo, igualdad e inclusión social*", dirigido por Francisco A. Vila Tierno (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga) y financiado por la Junta de Andalucía. Asimismo, se ha desarrollado en el marco de una estancia de investigación de carácter postdoctoral en la Universidad de Granada, desde el 26 de abril hasta el 29 de julio de 2022. Asimismo, dicha estancia ha estado financiada a través de una ayuda obtenida en una convocatoria pública competitiva del Plan Propio de la Universidad de Málaga.

Fecha Recepción: 27/11/2023 - Fecha Revisión: 09/12/2023 - Fecha Aceptación: 14/12/2023
Págs. 53-76

1. NOTAS INTRODUCTORIAS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS Y SINGULARIDADES DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO ESPAÑOL

Una mirada previa al desarrollo histórico de las relaciones laborales en el sector agrario español nos desvelará una serie de rasgos que marcan diferencias muy reveladoras con el resto de actividades que integran el mercado de trabajo español. El profesor Martín Valverde sostiene -con gran acierto- que la actividad agrícola española históricamente se ha caracterizado por presentar unas peculiaridades que se sintetizan en los siguientes apartados:

1) La primera de dichas características se refiere a las "fluctuaciones estacionales acusadas" que se manifiestan como respuesta a las necesidades de mano de obra. El citado profesor señala que "[…] La alternancia de periodos de inactividad con periodos de fuerte actividad es en el sector más intensa que en otras actividades: los periodos de siembra, de cosecha, de labores requieren mucha mano de obra, mucha más, a veces, de la que haya incluso en el mercado de trabajo local; en contraste, durante otras épocas del año falta el trabajo, esto es, visto desde el otro ángulo, el trabajo no es estrictamente necesario"[2].

2) Junto al anterior, también hay que señalar como dato especialmente relevante y rasgo identificativo de esta actividad laboral, la existencia de variaciones muy significativas e irregulares con clara de pendencia estacional de las producciones y cultivos[3].

3) Esta tercera característica está centrada en las notables y sensibles variaciones correspondientes a este entorno laboral que conforman las formas de explotación y técnicas de cultivo que difieren de otros ámbitos sectoriales[4].

4) Este cuarto apartado nos muestra el factor que se desprende de la estacionalidad sobre la que se sustenta esta actividad, derivándose de la misma la incertidumbre o imprevisibilidad de las necesidades de la mano de obra que se deriva del factor climatológico o meteorológico[5].

5) Finalmente, enfatizándose por parte del citado profesor como la característica más importante de todas, el impacto que produce la innovación tecnológica en este sector y su incidencia en la mano de obra. Se traduce en dos factores de suma importancia: de una parte, la exigencia de personal altamente cualificado en áreas de conocimiento como la ingeniería agrónoma, viticultura, biotecnología, etcétera; de otra, la escasez de mano de obra local para aquellas tareas más básicas de la actividad agrícola -que no requieren una alta cualificación- y que son asumidas por el colectivo de personas trabajadoras inmigrantes[6].

---

[2] *Vid*. Martín Valverde, A.: "Mercado de trabajo agrícola y la legislación social en el medio rural", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 2, 1985, p. 22.

[3] *Ibídem*., pp.23-24.

[4] Sobre la evolución del campesinado español en las últimas etapas- históricas, se han podido detectar por la doctrina diversas características como son: la diversidad y heterogeneidad del sector, cambios en las estructuras productivas, adecuación a las fluctuaciones de la demanda, entornos laborales precarios, etcétera. *Cfr*. Sevilla Guzmán, E.: *La evolución del campesinado en España: elementos para una sociología política del campesinado*, Barcelona, Ed. Península, 1979, pp. 42-61. También, y en relación al desarrollo heterogéneo de las estructuras del sector agrario y el entorno laboral, puede consultarse en, Leal Maldonado, J.L., Leguina Herrán, J., Naredo Pérez J.M., Tafarreta Puyal, L.: *La agricultura en el desarrollo capitalista español (1940-1970)*, Madrid, Siglo XXI de España Editores, 1975, *passim*.

[5] *Cfr*. Gamiz López, A. y Sánchez López, A.: *El trabajo: problemática del empleo en la agricultura*. Madrid, Ministerio de Agricultura, 1980, pp. 44-47.

[6] Un estudio detallado sobre el desarrollo histórico de las corrientes migratorias y su relación con los cambios sociales y el desarrollo agrario puede consultarse *in extenso* en los siguientes estudios: Pérez Díaz, V.: *Emigración y cambio social*, Barcelona, Ariel, 1971; también en, García Barbancho, A.: *Las migraciones interiores en España*, Madrid,

Siguiendo el hilo conductor de la indagación histórica en esta materia, la doctrina ha señalado, como característica identificadora de las relaciones laborales en este sector, la debilidad política -y, por ende, social- de las personas trabajadoras por cuenta ajena en la agricultura, situándose en posición antagónica y en claro contraste con el predominio e influencia que ejercen los empresarios o propietarios de las explotaciones agrícolas en las instituciones estatales[7].

Ahora bien, una vez analizadas las particularidades inherentes de la actividad agraria, indagaremos sobre el funcionamiento de la actividad laboral en este sector con el fin de poder identificar sus rasgos más característicos.

1) Desarrollo de la actividad por cuenta propia. Una primera característica de la población activa del ámbito agrícola es la existencia de trabajadores por cuenta propia en el régimen familiar. Es decir, personas que cultivan directamente las tierras de las que son propietarios o titulares de dicha explotación[8].

2) Actividad preferente acompañada de otra actividad complementaria. Otra peculiaridad que define el trabajo en el campo se localiza en la frecuencia con la que dicha actividad agrícola se ejerce de forma preferente, pero complementándose con otras actividades[9].

3) Altos índices de contratación temporal. La temporalidad se ha mostrado también como una característica muy reseñable del mercado de trabajo agrícola, siendo mayoritaria la población activa de personas trabajadoras por tiempo determinado[10].

4) Uso muy frecuente de las horas extraordinarias. Junto con la temporalidad, la realización de horas extraordinarias ha sido un mecanismo de uso generalizado en las actividades de tipo agrícola. En las labores como la recogida y siembra son un claro ejemplo de la inadecuación de las jornadas ordinarias y distribución horaria regular, lo que infiere la necesidad de la realización de horas extraordinarias[11].

5) Personas trabajadoras inmigrantes. Otra característica muy común es que un sector poblacional muy importante de la mano de obra en el sector agrícola procede de la población migrante. Situaciones que, en numerosas ocasiones, llevan aparejada la correspondiente precariedad laboral[12].

Con todo, si la realidad y el devenir histórico nos ha mostrado -*de iure y de facto*- la especificidad congénita de las relaciones laborales en el sector agrario, paradójicamente no se corresponde con

Instituto de Desarrollo Económico, 1969. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf_reas/r058_01.pdf.

[7] *Cfr*. Sevilla Guzmán, E.: *La evolución del campesinado en España: elementos para una sociología política del campesinado, op. cit.*, pp. 21-24..
política del campesinado, Barcelona, Ed. Península, 1979, pp. 42-61.

[8] Se ha podido constatar que el mayor peso del autónomo en la agricultura -acompañado de miembros de la familia-se debe a que la característica flexible de la actividad permite una mejor adaptación bajo la estructura de esta modalidad laboral. *Cfr*. Martín Valverde, A.: "Mercado de trabajo agrícola y la legislación social en el medio rural", *op. cit.*, p. 24.

[9] *Cfr*. Sevilla Guzmán, E.: *La evolución del campesinado en España: elementos para una sociología política del campesinado, op. cit.*, pp. 32-33.

[10] *Cfr*. Gamiz López, A. y Sánchez López, A.: *El trabajo: problemática del empleo en la agricultura*, *op. cit*., pp. 39-40.

[11] *Cfr*. Martín Valverde, A.: "Mercado de trabajo agrícola y la legislación social en el medio rural", *op. cit.*, p. 25.

[12] Sobre la problemática de la población migratoria en relación al sector agrícola, véase *in extenso* en, Pérez Díaz, V.: *Emigración y cambio social*, op. cit., *passim*.

la alarmante falta de estudios rigurosos y profundos de tipo jurídico-laboral[13] en esta área. En efecto, pese a la existencia de áreas de conocimiento cuyos investigadores afrontan, con bastante frecuencia, estudios versados en esta materia -sociólogos, estadísticos, economistas, historiadores, etcétera-, es patente la escasez de investigaciones entre los investigadores de las ciencias jurídicas[14]. Dicha circunstancia ha tenido respuesta por parte de la propia doctrina laboralista esgrimiéndose los siguientes argumentos:

— Las reformas normativas han surgido, por regla general, en otros ámbitos de las relaciones laborales, incidiendo de forma indirecta en la actividad agrícola[15].

— El entorno cultural y la preponderancia social de la actividad industrial o de servicios, hace que los estudios en el ámbito de las relaciones de trabajo sean escasos[16].

— Finalmente, también se ha señalado que tradicionalmente "[…] la gravedad de la cuestión agraria en España ha orientado las propuestas doctrinales más hacia la reforma de las estructuras campesinas que hacia la reconfiguración de las relaciones laborales en el sector"[17].

[13] *Vid*. Cavas Martínez, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995, pp. 38-39 Disponible en: https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/17300_all.pdf.

[14] En este aspecto, debemos puntualizar que la falta de investigaciones son patentes en el ámbito concreto de las relaciones individuales de trabajo en el sector agrario. No obstante, en contraposición con la anterior aseveración, si hemos podido localizar un número muy notable de investigaciones en el área de la protección social de las personas trabajadoras en el sector agrario -Seguridad Social-, tanto en la modalidad por cuenta ajena, como por cuenta propia. Este hecho se debe a que, en el sector agrícola, desde sus fechas más tempranas, se ha provisto de un cuerpo legislativo propio y específico que ha captado el interés de los investigadores laboralistas por afrontar su estudio. A modo de ejemplo, destacamos -entre otras- las siguientes referencias bibliográficas: Monero Pérez, J.L, Arias Domínguez, A, Gorelli Hernández, J, y Vila Tierno, F.: *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Aspectos laborales y de seguridad social*. Murcia, Laborum, 2019; Romero Coronado, J.: "Sistema especial agrario. Régimen jurídico", en VV. AA..: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social* (Tomo II), Monero Pérez, J L y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Maldonado Molina, J.A. y De Val Tena, A. L. (Coords.), Murcia, Laborum, 2017, pp. 595-607; VV. AA..: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social* (Tomo II), Monereo Pérez, J L y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Maldonado Molina, J.A. y De Val Tena, A. L. (Coords.), Murcia, Laborum, 2017; Cavas Martínez, F.: "Sistema especial agrario. Configuración general y elementos caracterizadores del modelo de regulación", en VV. AA..: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social* (Tomo II), Monereo Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Maldonado Molina, J.A. y De Val Tena, A. L. (Coords.), Murcia, Laborum, 2017, pp. 583-593; y, finalmente, Cavas Martínez, F. y García Romero, B.: "La reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social", *Revista Temas Laborales*, núm. 94, 2008, pp. 203-235. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20laborales%20n%2094.pdf.

[15] *Cfr*. Martín Valverde, A.: "Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura", en VV.AA. *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Durán López, F. (Ed.), Córdoba, Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983, p. 228.

[16] *Cfr.* Cavas Martínez, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, *op. cit*. p. 39.

[17] *Vid*. Martín Valverde, A.: "Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura", *op. cit*., p. 230.

2. EL REFERENTE NORMATIVO INTERNACIONAL

2.1. La protección jurídica de la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito del sector agrario

2.1.1. La génesis conceptual de trabajo decente de la OIT como réplica a la creciente precarización laboral. Orientaciones y recomendaciones para alcanzar el trabajo decente en el sector agrícola

De singular relevancia, y ante la precarización laboral que amenaza e impregna todos los sectores productivos -aunque con mayor incidencia en el sector agrario-, se destaca el importante papel que desempeña la Organización Internacional del Trabajo -en adelante, OIT-. Dicho protagonismo se concreta en la necesaria actuación demandada, con el fin de suplir las carencias e insuficiencias de los ordenamientos jurídicos internos para dar cobertura legal adecuada a aquellas relaciones de trabajo que escapan de su ámbito de aplicación[18].

Como ya hemos podido manifestar con anterioridad[19], y desde un planteamiento general propio de las relaciones de trabajo actuales, el fenómeno de la globalización de los mercados, como hito histórico que irrumpe en la última década del siglo XX, ha supuesto una alteración muy significativa de los procesos normativos de las relaciones laborales que tradicionalmente habían llevado a cabo los distintos países.

Al mismo tiempo, y derivado de los efectos producidos por este fenómeno, surge el antagonismo entre el trabajo y el capital en un escenario global que escapa con suma facilidad del marco normativo de origen estatal. Ante la imposibilidad de dar una respuesta adecuada a los novedosos conflictos planteados, se propone por parte de la OIT un modelo normativo que, bajo el término de la gobernanza del trabajo[20], establecerá un punto de referencia esencial en las normas internacionales del trabajo.

Siguiendo estas tesis y en consonancia con unas líneas coherentes de trabajo, esta institución mundial actúa proporcionando una nueva base jurídica que buscará integrar los vacíos y carencias de los derechos sociales, a la vez que compense los desequilibrios y recupere la esencia del carácter tuitivo del sistema normativo laboral. En efecto, como se ha señalado por parte de la doctrina, "[…] el conjunto internacional de estándares de protección que se consideran como definitorios de la comunidad internacional no son sólo las declaraciones de derechos que han establecido los organismos internacionales […] sino que se encuentran recogidos fundamentalmente en los Convenios de la OIT"[21]. Es decir, se parte de una idea que ha estado presente desde los propios orígenes de la OIT: el rechazo a la mercantilización del trabajo y a la utilización de su normativa como factor de competitividad en el mercado mundial.

---

[18] Nos estamos refiriendo a aquellos supuestos -generalmente grandes empresas de implantación internacional o multinacionales- que, a través de la utilización de ciertos "subterfugios legales", eluden el cumplimiento del sistema normativo laboral del país o países donde se desarrolla su actividad laboral.

[19] Sirva de referente -aquí reproducido-, nuestras líneas expositivas sobre la aproximación conceptual a la noción de trabajo decente acuñado por la OIT. *Vid.* Ruiz Santamaría, J.L.: "Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.7, núm. 4, 2019, pp. 114-115 Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/815.

[20] *Vid*. Organización Internacional del Trabajo: *Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra (Suiza), OIT, 20 de febrero de 2018, Nota Informativa núm. 11. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_618376/lang--es/index.htm.

[21] *Vid*. Baylos Grau A.P.: "Sobre el trabajo decente: la formación del concepto", en Monereo Pérez, J.L. y Márquez Prieto, A. (dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, p. 302.

No obstante, nos debemos preguntar si el proceso de incorporación de estos instrumentos jurídicos internacionales -en los respectivos ordenamientos internos- se produce de una forma mayoritaria, homogénea y, por consiguiente, aportando una respuesta adecuada a los problemas planteados.

Sin embargo, una revisión del escenario mundial nos muestra una situación compleja y heterogénea sustentada en dos presupuestos esenciales: el primero, hace referencia a los diferentes posicionamientos que ocupan los estados respecto al mercado mundial; el segundo, que muestra los efectos provocados por la división del trabajo en los distintos países. Consecuentemente, esta dualidad determinará de forma sustancial el grado de recepción en sus ordenamientos internos de los Convenios adoptados por la OIT. Ante el panorama descrito, y sin querer negar la importancia de la globalización de los mercados, pensamos que paralelamente se deberá favorecer el proceso de internalización de los derechos básicos laborales que permita la implantación progresiva de los mismos dotándolos, de esta manera, de una eficacia global[22].

Precisamente, esta inquietud, que fue manifestada por el chileno Juan Somavía en calidad de Director General de la OIT, se integraría en el Informe de la 87a reunión (1999) en el que proponía el Programa de Trabajo Decente. En dicho programa se establecían los siguientes objetivos estratégicos: la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento el diálogo social. Respecto a la noción de trabajo decente, la OIT en 1999 lo definía como el "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social"[23] indicándose que debía orientarse hacia los cuatro objetivos mencionados. Con el transcurso del tiempo, la idea de trabajo decente ha ido evolucionando y, simultáneamente, experimentando una profunda influencia, sobre todo, en las políticas sociales de los distintos estados[24].

También, debemos destacar su funcionalidad y utilidad como instrumento de evaluación de los sistemas de relaciones laborales, especialmente en áreas no desarrolladas y países emergentes. Desde la perspectiva técnica, apreciamos una noción intensamente impregnada de componentes políticos e ideológicos, detectándose en la actualidad una tenencia al desarrollo de modelos de regulación que viabilizan la realidad del trabajo decente en determinados países, sus progresos y sus desviaciones.

En relación a la defensa de la dignidad de la persona trabajadora, la OIT ha declarado a través del denominado "Programa centrado en las personas", que dicho programa tiene como objetivo: "[…] orientar las transformaciones en curso hacia un futuro del trabajo que confiera dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades, y que amplíe las libertades humanas"[25]. Sobre esta cuestión, el profesor Monereo Pérez destaca que las posibilidades de hacer realidad el "contrato social" para las generaciones futuras, se centra también en desarrollar las capacidades institucionales que sirven

[22] La constatación evidente del progresivo deterioro de los derechos laborales en una gran cantidad de países unido al fuerte incremento de las desigualdades sociales en un contexto global hacía necesaria la adecuación de la normativa estatal y colectiva sobre las relaciones de trabajo. *Vid* Stevis D. y Boswell T.: *Globalization and Labor. Democratizing Global Governance*, Lanham, Massachusetts (USA), Rowman & Littefield, 2008, pp. 1-5.

[23] *Vid*. Organización Internacional del Trabajo: *Memoria del Director General para la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra (Suiza), OIT, 1999, p. 4. Disponible en: https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm.

[24] Un estudio muy detallado sobre la evolución y análisis del concepto de trabajo decente puede localizarse en, Lozano Lares F.: "La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, n. 4, 2016, pp. 1-36. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/428.

[25] *Vid*. Organización Internacional del Trabajo: *Trabajar para un futuro más prometedor,* Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra (Suiza), OIT, 2019, p. 28. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662442/lang--es/index.htm.

de fundamento a sociedades justas. Para ello se deberán renovar los fundamentos democráticos de nuestros mercados de trabajo y se deberá reforzar el diálogo social, para que todos puedan opinar sobre la forma que adoptarán los cambios en curso y la calidad de su vida profesional[26].

Ahora bien, la OIT refiriéndose en concreto al trabajo decente en el sector agrícola ha elaborado un documento denominado *Trabajo decente y productivo en la agricultura* en el que se incluyen orientaciones y diversos enfoques para abordar los importantes déficits de trabajo decente en la agricultura, con atención especial a los trabajadores más vulnerables. Se centra en la adopción de las medidas que tanto se necesitan en los ámbitos del desarrollo de competencias profesionales y el cumplimiento de los derechos fundamentales y las protecciones de los trabajadores agrícolas[27]. Dichos enfoques se resumen en los siguientes apartados:

— Promoción del empleo. Consiste fundamentalmente en propuestas por parte de la OIT sobre intervenciones sectoriales de desarrollo que adapten las herramientas bien establecidas de fomento del trabajo decente para abordar las oportunidades específicas y los desafíos que enfrentan los productores y trabajadores agrícolas.

— Promoción del diálogo social. La OIT respalda a los sindicatos de trabajadores agrícolas, que en la mayor parte de los países en desarrollo engloban a amplios sectores agrícolas.

— Garantía de los derechos en el trabajo. Desde la OIT se invita a los Estados miembros para que ratifiquen y apliquen las normas internacionales del trabajo

— Extensión de la protección social y laboral. La programación de la OIT del desarrollo económico local facilita la planificación local, de modo que puedan lograrse mejoras reales mediante enfoques integrados en forma de protección social, educación, empleo, desarrollo empresarial y otras capacidades habilitantes para fortalecer las instituciones e infraestructuras rurales.

2.1.2. Los instrumentos jurídicos de la OIT

Una vez analizados los fundamentos esenciales de la OIT para contrarrestar los efectos de la precarización laboral y, en concreto, la de la actividad agrícola, abordaremos ahora aquellos instrumentos jurídicos emanados de este organismo especializado de la ONU en materia del trabajo y relaciones laborales. Un aspecto importante de la política de la OIT que se ocupa de los trabajadores agrícolas consiste en la ampliación de los elementos de la protección social; en este sentido, desde los comienzos del decenio de 1920 se ha adoptado una serie de instrumentos específicos sobre la agricultura, entre los que figuran los siguientes:

— Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm 11).

— Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99).

— Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101).

[26] Es decir, se deberán garantizar los derechos fundamentales del trabajo, velando por que todos los trabajadores gocen de la protección laboral adecuada y administrando de manera activa la tecnología para garantizar trabajo decente. *Cfr*. Monero Pérez, J. L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2019.

[27] *Vid*. Organización Internacional del Trabajo: *Trabajo decente y productivo en la agricultura,* Cartera de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural, Ginebra (Suiza), OIT, 2019, p. 3. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS_437214/lang--es/index.htm.

— Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y su Recomendación, 1958 (núm. 110).

— Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y su Recomendación, 1969 (núm. 133).

— Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).

— Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Recomendación, 1981 (núm. 164).

— Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y su Recomendación, 1985 (núm. 171).

— Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y su Recomendación, 2001 (núm. 192).

— Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y su Recomendación, 2006 (núm. 197).

2.2. El desarrollo de la política agrícola común de la Unión Europea: especial atención a sus aspectos más relevantes

2.2.1. Breve panorámica sobre la evolución del PAC: desde sus orígenes hasta la actualidad

En el sector agrario, la institución de referencia en el ámbito territorial de la UE-27 es la denominada Política Agrícola Común[28] -en adelante PAC-. Fue creada en 1962 por la anterior CEE, bajo la idea de crear una política común agrícola común que fuera capaz de proporcionar alimentos asequibles a los ciudadanos de los Estados miembros de la CEE existente en aquel momento y, al mismo tiempo, facilitar un nivel de vida equitativo a los agricultores. En definitiva, la idea latente en la UE que ha persistido a lo largo de los sesenta y un años de existencia de la PAC ha estado orientada hacia la integración de la agricultura en la sociedad, esto es, fortalecer la relación entre la sociedad europea y sus agricultores. En la siguiente Tabla núm. 1 puede apreciarse la evolución de los aspectos esenciales de la PAC que se han ido implementando desde su creación hasta la actualidad.

[28] También conocida por la denominación de "Política Agraria Común" que utiliza el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Consúltese en: https://www.mapa.gob.es/es/default.aspx.

Tabla 1. Evolución cronológica de la PAC desde sus orígenes hasta la actualidad - UE

1962	Se inicia por primera vez la PAC en la entonces CEE. Su objetivo principal era proporcionar alimentos asequibles a los ciudadanos de los Estados parte de la CEE y, además, proporcionar un nivel de vida equitativo a las personas del entorno agrícola.
1984	Ante la producción excesiva que supera la demanda del mercado, se introducen diversas medidas de ajuste que permitan nivelar la oferta con la demanda.
1992	Se produce un cambio muy significativo en relación a la operatividad de la PAC, consistente en el traslado del apoyo del mercado al productor. El apoyo a los precios del mercado se sustituye por los "pagos directos a los productores". Cabe destacar otro importante hito que se produce en este mismo: "La cumbre de la tierra de Rio de Janeiro". Hace su aparición el principio de desarrollo sostenible y se exhorta a los productores a que sean más respetuosos con el medio ambiente.
2003	Una nueva reforma introducirá un cambio en relación al mecanismo funcional, suprimiendo la interrelación existente entre las ayudas y la producción. Se pasa al modelo de ayudas a la renta a los productores, pero condicionada a su debida atención a los terrenos agrícolas, así como la exigencia del cumplimiento de la normativa sobre seguridad de los alimentos, medio ambiente, sanidad y bienestar animal.
2013	Se introduce una nueva reforma para el periodo 2014-2020. A través de este nuevo cambio, se pretende fortalecer la competitividad del sector agrícola, promover la agricultura innovadora y sostenible, apoyo al empleo y al crecimiento de las zonas rurales y, finalmente, desplazar el apoyo financiero al buen uso productivo de la tierra.
2021	Se acuerda por parte del Parlamento Europeo, el Consejo de la UE y la Comisión Europea una nueva reforma de la PAC. A través de este avance de acuerdo provisional, se contribuye a proporcionar el contexto previo necesario para que el Parlamento Europeo y el Consejo procedan a la aprobación formal de la legislación requerida.
2021-2022	Entrada en vigor del Reglamento de transición. En dicha norma se prorroga la mayor parte del contenido del PAC vigente durante el periodo 2014-2020. Se pretende garantizar una transición armónica y fluida hacia el futuro marco de los Planes Estratégicos de la nueva PAC.
2022	Se cumplen los sesenta años desde el origen de la PAC.
2023	Entrada en vigor de la aplicación de los Planes Estratégicos de los Estados miembros de la UE desde el 1 de enero de 2023.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en las referencias reseñadas[29].

2.2.2. Las políticas de financiación de la PAC y sus rasgos diferenciadores

En la actualidad, las singularidades del sector agrícola muestran unos rasgos diferenciadores con el resto de sectores productivos que, desde la propia perspectiva de la UE, se compendian en los siguientes aspectos:

— Los ingresos de los agricultores, pese a la importancia de la producción alimentaria, son alrededor de un 40% inferiores a los del resto de personas trabajadoras de otros sectores.

— La marcada dependencia de las condiciones meteorológicas y climáticas del sector agrícola, provocan una especial fragilidad que le diferencia del resto de sectores.

[29] *Vid*. Comisión Europea: *Agricultura y Desarrollo Rural - PAC*. Disponible en: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_es.

— La distancia temporal entre la demanda y la producción agrícola -por el tiempo que requiere un cultivo o la producción de carne o leche- hace que esta falta de inmediatez le diferencia de otros sectores.

En firme concordancia con lo expuesto, la UE ha orientado las políticas de financiación de la PAC sobre la base de unas claves concretas: favorecer el alcance de la rentabilidad equitativa de los agricultores, facilitar el desarrollo sostenible de su trabajo, contribuir al respeto del medio ambiente y, de esta forma, poder preservar los suelos y la biodiversidad. Por este motivo, ante la incertidumbre económica y el impacto medioambiental de la agricultura se encauza la adopción de políticas financieras de la UE en este sector, concretándose a tal efecto tres tipos de medidas:

1) *Aquellas orientadas a las rentas de los agricultores*. Dichas medidas se canalizan a través de pagos directos a los agricultores, con el fin de garantizar la estabilidad de sus ingresos de los agricultores y, a la par, viabilizar la práctica adecuada de una agricultura respetuosa con el medio ambiente[30].

2) *Dirigidas a compensar las disrupciones temporales de los mercados*. Se adoptan para compensar situaciones difíciles en los mercados; *v. gr*.: aquellas que pretenden amortiguar una repentina caída de la demanda a causa de una alarma sanitaria -situación inesperada provocada por la pandemia debida al COVID 19-, o una caída de precios debido a exceso de oferta temporal en el mercado, etcétera[31].

3) *De desarrollo rural*. Consiste en la formulación de programas de ámbito nacional o regional que puedan afrontar las necesidades y desafíos específicos de dicha zona rural. Con esta medida, y en base a la posición estratégica que ocupa el desarrollo rural -como segundo pilar de la PAC-, se refuerza el primer pilar de apoyo a la renta y medidas de mercado mediante la mejora de la sostenibilidad social, medioambiental y económica de las zonas rurales. La PAC contribuye al desarrollo sostenible de las zonas rurales mediante tres objetivos a largo plazo: aumentar la competitividad de la agricultura y la silvicultura; garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima; lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo[32].

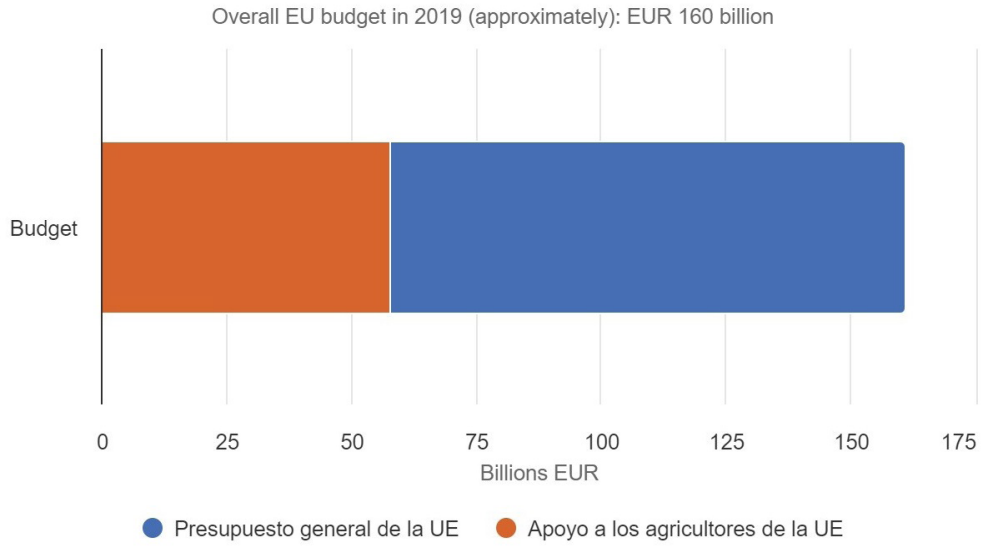
Según consta en los últimos datos estadísticos disponibles de la UE -año 2019-, la cifra total de la cantidad resultante del presupuesto general para dicha anualidad, ascendía a una cantidad cercana a los 160 billones de euros. De dicha cantidad, 57,9 billones de euros se destinaron para ayudas a al sector agrícola. El nivel de las ayudas a los agricultores de la UE, dentro del presupuesto general de la UE, es reflejo de las numerosas variables que intervienen a la hora de mantener el acceso a unos alimentos de alta calidad, e incluye la ayuda a la renta de los agricultores, la actuación contra el cambio climático y el mantenimiento de unas comunidades rurales dinámicas.

[30] Adviértase que, por prestar servicios públicos de conservación del medio ambiente -como el cuidado del campo y zona rural-, los mercados no suelen recompensar ni retribuir por dicha labor. Por lo tanto, a través de las ayudas a las rentas de los agricultores, la UE está fomentando la agricultura sostenible y la seguridad alimentaria. *Vid*. Comisión Europea: *Ayuda a la Renta - PAC*. Disponible en: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/income-support_es

[31] Concretamente se adoptan por la UE normas y medidas de mercado orientadas a regular y apoyar la comercialización de productos agrícolas, contingentes arancelarios de importación y exportación, promoción de productos agrícolas basados en una determinada información, determinación de un régimen especial como el de las islas menores del Mar Egeo, etcétera. *Vid*. Comisión Europea: *Medidas de Mercado - PAC*. Disponible en: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/market-measures_es

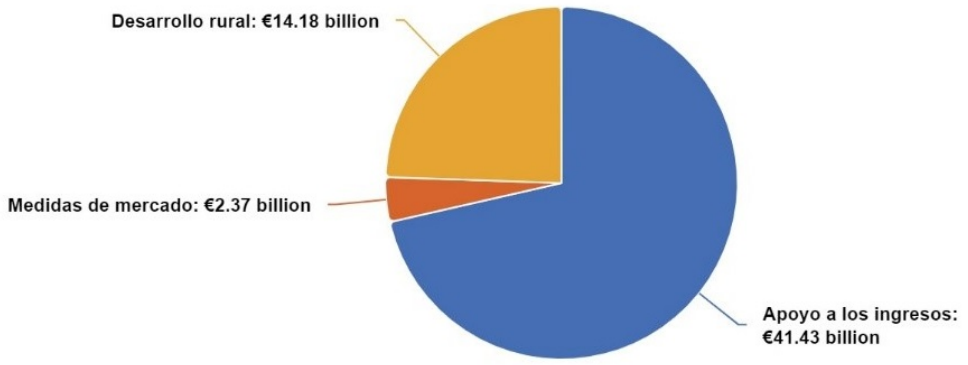
[32] *Vid*. Comisión Europea: *Desarrollo Rural - PAC*. Disponible en: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/rural-development_es

Gráfico 1. Comparativa del presupuesto general con las medidas de apoyo destinadas a las rentas de los agricultores (UE - 2019)



Fuente: UE - Comisión Europea[33].

Gráfico 2. Distribución porcentual de las medidas de apoyo a los agricultores (UE-2019)



Fuente: UE - Comisión Europea[34].

[33] *Vid*. Comisión Europea: *Agricultura y Desarrollo Rural - PAC*. Disponible en: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_es.

[34] *Ibidem.*

2.2.3. Objetivos, finalidad y funciones de la PAC

Entre sus objetivos primordiales, se destacan los siguientes:

— Apoyar a los agricultores y mejorar la productividad agrícola, asegurando un suministro estable de alimentos asequibles.

— Garantizar a los agricultores de la Unión Europea un nivel de vida razonable.

— Contribuir a la lucha contra el cambio climático y la gestión sostenible de los recursos naturales.

— Conservar los paisajes y zonas rurales de toda la UE.

— Mantener viva la economía rural, impulsando el empleo en la agricultura, las industrias agroalimentarias y los sectores asociados.

Tabla 2. Finalidad e integración funcional a través de la operatividad de la PAC

Finalidad: definir las condiciones que permiten a los agricultores de la UE cumplir sus funciones en la sociedad.	
- FUNCIONES -	
I. Producción de alimentos	
— En la UE hay 10 millones de explotaciones agrícolas y 22 millones de personas que trabajan habitualmente en el sector, ofreciendo una gran variedad de productos asequibles, seguros y de buena calidad.	— A nivel mundial, la UE se sitúa como uno de los principales productores y exportadores netos de productos agroalimentarios. Por ende, la UE puede y debe desempeñar un papel clave a la hora de garantizar la seguridad alimentaria a nivel global.
II. Desarrollo de las comunidades rurales	
— En el sector agrícola proporciona un gran número de puestos de trabajo; en conjunto, el sector de la agricultura y el de la alimentación genera 40 millones de puestos de trabajo en la UE. — *Sectores anteriores ligados a la agricultura*: maquinaria, edificios, combustible, fertilizantes y asistencia veterinaria -entre otros-. — *Actividades derivadas del sector*: preparación, transformación y acondicionamiento de los alimentos o su almacenamiento, transporte y distribución.	— Para funcionar con eficiencia y mantenerse productivos y al día, los sectores derivados necesitan un acceso rápido a la información más reciente sobre cuestiones agrícolas, métodos de cultivo y evaluación del mercado. A lo largo del período 2014-2020, los recursos de la PAC se dirigieron a suministrar tecnologías de alta velocidad y servicios e infraestructuras de internet mejorados a 18 millones de ciudadanos de las zonas rurales, el equivalente al 6,4 % de la población rural de la UE.
III. Producción agrícola sostenible y respetuosa con el medio ambiente	
— Los agricultores en la UE afrontan un doble desafío: producir alimentos al tiempo que protegen la naturaleza y preservan la biodiversidad.	— Utilizar con prudencia los recursos naturales es esencial aplicarlo a la producción de alimentos, de esta forma se contribuirá a la calidad de vida del presente y de las generaciones venideras.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en los documentos reseñados[35].

[35] *Vid*. Comisión Europea: *Agricultura y Desarrollo Rural*. Disponible en web oficial: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_es.

2.2.4. Bases jurídicas de la PAC (2023-2027)

La base jurídica de la política agrícola común se recoge en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea[36].

Junto a esta norma jurídica de derecho originario europeo, la PAC 2023-2027 se sustenta en los siguientes reglamentos, que entraron en vigor el pasado 1 de enero de 2023. Dichos reglamentos son los siguientes:

— Reglamento (UE) 2021/2116, sobre la financiación, la gestión y el seguimiento de la PAC y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1306/2013[37].

— Reglamento (UE) 2021/2115, por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos nacionales de la PAC y por el que se derogan los Reglamentos (UE) n.º 1305/2013 y (UE) n.º 1307/2013[38].

— Reglamento (UE) 2021/2117, que modifica los Reglamentos (UE) n.º 1308/2013, por el que se crea la organización común de mercados de los productos agrarios, (UE) n.º 1151/2012, sobre los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios, (UE) n.º 251/2014, sobre la definición, descripción, presentación, etiquetado y protección de las indicaciones geográficas de los productos vitivinícolas aromatizados, y (UE) n.º 228/2013, por el que se establecen medidas específicas en el sector agrícola en favor de las regiones ultraperiféricas de la Unión[39].

De la gestión de la PAC se ocupa la Dirección General de Agricultura y Desarrollo rural de la Comisión[40], que para su aplicación puede aprobar actos delegados y de ejecución.

Finalmente, y para cerrar este epígrafe, destacar que la PAC 2023-2027 entró en vigor el 1 de enero de 2023. La ayuda a los agricultores y las partes interesadas del ámbito rural de los 27 países de la UE y que está sustentada en el marco jurídico reseñado de la PAC 2023-2027 y en las opciones detalladas en los Planes Estratégicos de la PAC, aprobados por la Comisión. Los Planes aprobados están diseñados para contribuir de manera significativa a las ambiciones del Pacto Verde Europeo, la Estrategia "De la Granja a la Mesa" y la Estrategia sobre Biodiversidad[41].

3. ESTRATEGIA Y SINGULARIDADES DEL MARCO REGULATORIO ESPAÑOL EN EL SECTOR AGRARIO

3.1. Aspectos fundamentales sobre el Plan Estratégico 2023-2027 de la PAC de España

El 31 de agosto de 2022 la Comisión Europea aprobó el Plan Estratégico de la PAC de España -en adelante, PEPAC-, siendo uno de los primeros Estados miembros en lograr la aprobación del plan. Con posterioridad, el 30 de agosto de 2023, la Comisión aprobó la primera modificación del PEPAC, cuya versión está en vigor en la actualidad.

[36] Diario Oficial de la Unión Europea, núm. C 326 de 26/10/2012.
[37] Diario Oficial de la Unión Europea, núm. L 435/187, de 02/12/2021.
[38] Diario Oficial de la Unión Europea, núm. L 435/1, de 02/12/2021.
[39] Diario Oficial de la Unión Europea, núm. L 435/262, de 02/12/2021.
[40] Este departamento de la Comisión es responsable de las políticas de la UE en materia de agricultura y desarrollo rural, y se ocupa de todos los aspectos de la política agrícola común (PAC). Disponible en: https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/agriculture-and-rural-development_es.
[41] Consúltese en, Comisión Europea: *Agricultura y Desarrollo Rural - PAC*. Disponible en: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_es.

Como hemos analizado con anterioridad, la reforma de la PAC 2023-2027 introduce un nuevo enfoque con el que los Estados miembros deben abordar las medidas adecuadas a los fines establecidos en la PAC, para elaborar sus correspondientes planes estratégicos.

Por primera vez se cuenta con una estrategia única, el PEPAC, que abarque todas las intervenciones de la PAC, lo que implica una mayor coherencia entre las mismas. Además, en esta reforma se ha otorgado mayor flexibilidad para adaptar las medidas de la PAC a las particularidades nacionales y regionales de los Estados miembro.

Por todo ello, desde el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación español -en adelante, MAPA- se sostiene que "[…] este PEPAC constituye una oportunidad única para, a través del conjunto de intervenciones, abordar las necesidades del sector agrario y el medio rural español en su conjunto, incluso más allá de los instrumentos de la propia PAC"[42].

En referencia al contenido del PEPAC, el MAPA ha dispuesto, con carácter preferente, que se incluyan las intervenciones o medidas que se aplicarán en 2023-2027 para dar respuesta a las necesidades del campo español y así alcanzar los objetivos de la PAC y del denominado "Pacto Verde Europeo"[43].

También incluye el amplio análisis en el que se ha basado el diseño de las intervenciones, que ha consistido en un diagnóstico y análisis de las necesidades del sector agrario y el medio rural en su conjunto, vinculadas a cada uno de los objetivos de la PAC. En este análisis se tuvieron en cuenta aspectos tan variados como son las condiciones agrarias, económicas, sociales y medioambientales de España. Además, cuenta con la planificación de metas a alcanzar, la planificación financiera y una descripción del sistema de gestión, control y seguimiento del PEPAC[44].

[42] Véase el Documento aprobado sobre el Plan Estratégico 2023-2027 de la PAC de España. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/pac/pac-2023-2027/plan-estrategico-pac.aspx.

[43] Con el Pacto Verde Europeo, la UE pretende adoptar medidas conjuntas para hacer frente al cambio climático y la degradación del medio ambiente que son una amenaza existencial a la que se enfrentan Europa y el resto del mundo. Para superar estos retos, el Pacto Verde Europeo transformará la UE en una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, garantizando que: no haya emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050; el crecimiento económico esté disociado del uso de recursos, no haya personas ni lugares que se queden atrás. Además, la Comisión Europea ha adoptado un conjunto de propuestas para adaptar las políticas de la UE sobre clima, energía, transporte y fiscalidad al objetivo de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero en al menos un 55 % de aquí a 2030, en comparación con los niveles de 1990. En definitiva, la UE a través del Pacto Verde Europeo se plantea como objetivo la neutralidad climática de aquí al año 2050. *Vid*. Comisión Europea: *Pacto Verde Europeo*. Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es.

[44] Desde el MAPA se expone que el proceso de elaboración del Plan ha sido un proceso abierto, participativo y transparente en el que se ha ido publicando toda la información y documentación de trabajo en la web y se han realizado numerosas reuniones (tanto a nivel político como técnico) y se han analizado e incorporado las aportaciones recibidas por parte de los múltiples actores. *Vid*. Documento aprobado sobre el Plan Estratégico 2023-2027 de la PAC de España. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/pac/pac-2023-2027/plan-estrategico-pac.aspx.

Tabla 3. Relación de objetivos del Plan Estratégico 2023-2027 de la PAC de España

Objetivo 1	Apoyar una renta viable y la resiliencia de las explotaciones agrícolas en todo el territorio de la UE para mejorar la seguridad alimentaria..
Objetivo 2	Mejorar la orientación al mercado y aumentar la competitividad, en particular haciendo mayor hincapié en la investigación, la tecnología y la digitalización.
Objetivo 3	Mejorar la posición de los agricultores en la cadena de valor.
Objetivo 4	Contribuir a la atenuación del cambio climático y a la adaptación a sus efectos, así como a la energía sostenible.
Objetivo 5	Promover el desarrollo sostenible y la gestión eficiente de recursos naturales tales como el agua, el suelo y el aire.
Objetivo 6	Contribuir a la protección de la biodiversidad, potenciar los servicios ecosistémicos y conservar los hábitats y paisajes.
Objetivo 7	Atraer a los jóvenes agricultores y facilitar el desarrollo empresarial en las zonas rurales.
Objetivo 8	Promover el empleo, el crecimiento, la inclusión social y el desarrollo local en las zonas rurales, incluyendo la bioeconomía y la silvicultura sostenible.
Objetivo 9	Mejorar la respuesta de la agricultura de la UE a las exigencias sociales en materia de alimentación, salud y la sostenibilidad.
Objetivo Transversal	Modernizar el sector a través del fomento y la puesta en común del conocimiento, la innovación y la digitalización en las zonas agrícolas y rurales y promover su adopción..

Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en las referencias reseñadas[45].

Para la puesta en marcha y ejecución del PEE, el MAPA ha elaborado una planificación que se compone de dos fases:

— Fase I. Diagnóstico y análisis de necesidades. Esta fase ha sido diseñada por parte de grupos especializados en cada objetivo los documentos de partida, así como los de análisis DAFO y los de análisis de necesidades, en los que se recogieron las observaciones del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, de las comunidades autónomas, Organizaciones de Productores Agrarias, agentes medioambientalistas, así como de otros interlocutores externos que enviaron sus aportaciones. Se integra con los objetivos de la Tabla 3.

— Fase II. Estrategia de intervención. En primer lugar, se abordó la priorización de necesidades previamente identificadas y, posteriormente, la selección y el diseño de las intervenciones que deben dar respuesta a esas necesidades. En todo caso, es importante recalcar que es el conjunto de intervenciones el que dará respuesta de manera coordinada y coherente al conjunto de necesidades detectadas.

— Paralelamente a las fases I y II del proceso de programación del PEPAC, se realizaron dos evaluaciones conforme al Reglamento 2021/2115 relativo a los Planes Estratégicos, una

[45] *Vid*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación: *El Plan Estratégico de la PAC de España*. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/pac/pac-2023-2027/plan-estrategico-pac.aspx.

evaluación *ex-ante*[46] y una Evaluación Ambiental Estratégica[47] -en adelante, EAE-, cuyos resultados han incorporado al PEPAC.

3.2. Notas esenciales sobre la incidencia de la reforma laboral introducida por el Real Decreto-Ley 32/2021 en el sector agrario y sus tipologías contractuales más afines

Indudablemente, una aproximación *prima facie* al *Real Decreto-Ley 32/2021*[48] -en adelante, RDL-2021- nos desvelará la profundidad y el alcance que se persigue con la reforma[49]: "Completar de una vez por todas la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista es el gran objetivo de esta reforma. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país"[50].

Como se indica en el apartado II del Preámbulo del RDL-2021, "Estos importantes desequilibrios, que el mercado laboral español arrastra desde hace décadas, agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género". En este sentido, hay que resaltar que el germen de la reforma se remonta a las exigencias de la UE que ya se encontraban recogidas en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999[51], relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Así, en el texto normativo, y en clara conexión con el punto 7 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, se establecía, entre otras cosas, que "[…] la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada". En definitiva, ha pasado un largo periodo de tiempo para que se afrontara una reforma que, a todas luces, era necesaria para combatir los altos niveles de contratación laboral y la utilización abusiva de dicha tipología contractual en nuestro país.

La indagación sobre el fundamento esencial de la reforma nos desvela la clara intención del legislador de establecer como regla general la presunción de contratación indefinida, dejando relegada la contratación determinada a supuestos excepcionales -tasados- y que requieren para su adopción la justificación correspondiente. En efecto, esta regla general ha quedado reflejada en la nueva redacción del art. 15.1, 1er. párr. LET, que dispone que: "El contrato de trabajo se presume concertado por

[46] La evaluación *ex ante* es aquella que se realiza antes de ejecutar el PEPAC, siendo el objetivo principal de esta evaluación analizar y determinar la adecuación del PEPAC a las necesidades que lo motivan y sus posibilidades de éxito

[47] La EAE es un instrumento previsto en la Directiva 2001/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, incorporada a la legislación nacional mediante la Ley 9/2006, de 28 de abril sobre evaluación de los efectos de determinados planes y programas en el medio ambiente. Se trata de una herramienta que tiene como finalidad evaluar la afección al medioambiente de la aplicación de planes y programas. *Vid*. Ministerio Para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: *Evaluación Ambiental Estratégica*. Disponible en: https://www.miteco.gob.es/es/agua/temas/planificacion-hidrologica/planificacion-hidrologica/nuevo-proceso-planificacion/evaluacion_ambiental.html.

[48] Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

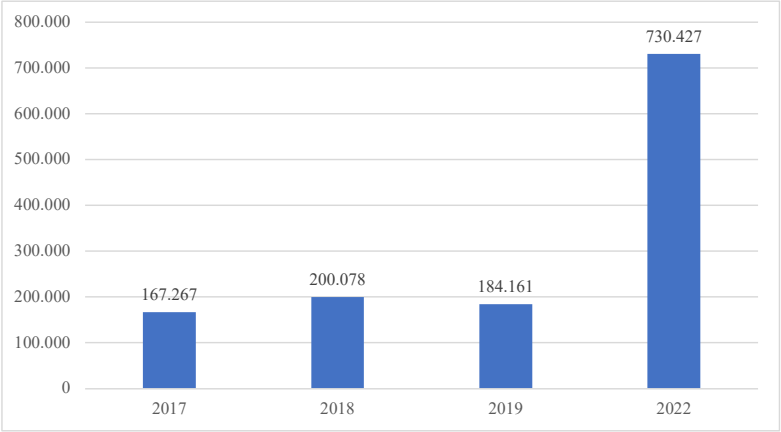
[49] Un estudio muy completo sobre los efectos operados a través de la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en la contratación laboral puede consultarse en, Gómez Salado, M.A.: "Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre", *Lan Harremanak*, núm. 48, 2022, pp. 13-56.

[50] *Vid*. Bloque I *in fine* del Preámbulo, Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit*., p.4.

[51] Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. DOCE núm. 175, de 10 de julio de 1999, pp. 43 a 48. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1999-81381.

tiempo indefinido". En el Gráfico 3 puede observarse la evolución de la contratación indefinida en el periodo 2017-2022.

Gráfico 3. Evolución de la contratación indefinida en España para el periodo 2017-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social-Vicepresidencia Segunda del Gobierno[52].

Por su parte, la contratación determinada se ha recogido en el mismo art. 15. 1, pero en el 2º párr., "El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora".

Ahora bien, de conformidad con un sector doctrinal, la experiencia del pasado ha mostrado una inercia totalmente inversa a lo dispuesto por la norma, evidenciándose la completa inversión de la regla general, es decir, la utilización masiva de la contratación determinada, relegando la indefinida a supuestos más limitados[53].

Con todo, y siguiendo el análisis del impacto de la reforma, es lógico preguntarse por los nuevos parámetros implementados por el legislador para la determinación y justificación de los supuestos de contratación determinada, para lo que se ha dispuesto en el art. 15.1. *in fine* que: "[…] será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista". De este modo, y realizando una comparativa con la norma anterior a la reforma practicada, se ha procedido a realizar un refuerzo sobre la exigencia de causalidad de los contratos por tiempo determinado.

[52] Disponible en: https://www.mites.gob.es/

[53] Efectivamente, como ha indicado la profesora Rodríguez Ramos, "[…] el legislador español ha contemplado en las diferentes reformas laborales la contratación indefinida como regla general y la contratación temporal como excepción, las reglas del mercado de trabajo han realizado una inversión de preferencias, que podría verse por otros países como inexplicable en el contexto de dicho marco legal". Dicha inversión, que ha provocado que la cotización por contratación temporal sea más numerosa. Por lo tanto, coincidimos plenamente en la apreciación de la citada profesora cuando sostiene -e insiste- que este es uno de los retos a los que se enfrenta la reforma de la contratación temporal en nuestro país: invertir dicha tendencia y conseguir una mayor estabilización de los trabajadores en los puestos de trabajo. Por mucho que se insista a los empresarios de que así conseguirán más productividad y competitividad -la contratación indefinida se relaciona con una mayor y mejor especialización, formación y cualificación- e incluso que se premie dicha opción por parte del legislador -mediante bonificaciones, subvenciones al fomento de la contratación indefinida-, la realidad es que el cambio de cultura en esta cuestión no es fácil y mucho menos en época COVID. *Vid*. Rodríguez Ramos, M.J.: "La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, p. 158. Disponible en: https://idus.us.es/handle/11441/133687.

Retomando nuestro centro de interés en el estudio de la contratación laboral en el sector agrario, nos interesa ahora indagar sobre la nueva reformulación de las distintas tipologías contractuales y adentrarnos en el análisis de aquellas que mejor se adapten al sector agrario.

En línea con el esbozo anticipado sobre la reforma, abordaremos el examen de aquellas tipologías con mayor incidencia en la contratación del sector agrario y, de esta forma, poder determinar el grado de adecuación a las necesidades que se requieren en esta área laboral tan singular.

Es evidente, como ya se expuesto con anterioridad, que la tipología modelo de contrato indefinido se le otorga una indiscutible primacía[54] con el fin de superar los fracasos acumulados en las etapas anteriores como consecuencia de la temporalidad[55].

Ahora bien, esta tipología no es la más usada en el sector agrícola, pues las características de heterogeneidad y estacionalidad difícilmente hacen que la adaptación de este modelo contractual responda a las necesidades que se requieren[56]. Así, abordaremos, aunque de forma selectiva y centrándonos en aquellos aspectos más relevantes, las tipologías contractuales cuyo uso ha sido el más frecuente en el sector agrícola.

-*Contrato por circunstancias de la producción*.

La nueva redacción del art. 15.2 LET establece que "se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere". Se trata de una tipología que se adapta a las necesidades de la actividad agrícola, pues las dos circunstancias quedan enmarcadas en la misma: incremento ocasional e imprevisible de la actividad y oscilaciones[57] -que aun siendo de la actividad normal-provoquen un desajuste temporal. No obstante, hay que confrontar dichos supuestos con los que se establecen para el contrato fijo-discontinuo en el art. 16.1 LET.

En cuanto a su límite temporal es de 6 meses, aunque por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá aumentar hasta un máximo de 1 año, contemplándose, además, la posibilidad de prórrogas[58].

[54] Y así se constata por la mayoría de la doctrina. A modo de ejemplo véase en, Gómez Salado, M.A.: "Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre", *Revista de Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 48, 2023, p.3. Disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/23791.

[55] En concordancia con esta idea, el RDL-2021 suprime el anterior "contrato por obra y servicio determinado". Dicha modalidad contractual-temporal ha sido la más utilizado en las últimas décadas en España, concibiéndose en la anterior redacción del art. 15.1, a) LET como "aquel que se podía formalizar para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta". Los límites temporales establecidos por la norma oscilaban entre la cota superior de 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. Una vez transcurridos los plazos anteriores, las personas trabajadoras podrían adquirir la condición de fijas de la empresa.

[56] Para abundar sobre las tipologías contractuales y su idoneidad en relación al sector agrario, puede consultarse *in extenso* en las siguientes referencias bibliográficas: Cavas Martínez, F.: "El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009, pp. 263-289. Disponible en: https://vlex.es/vid/agricultura-oacute-n-agraria-211618857.; Idem: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/17300_all.pdf.

[57] Adviértase que, en dicho precepto, se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

[58] En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se añade a lo anterior, otro supuesto "restrictivo" de utilización de esta tipología para aquellas "situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos legales previstos"; no obstante, de nuevo el legislador ha querido señalar unos límites temporales muy reducidos de 90 días en el año natural-evitando el abuso de etapas anteriores-, aunque con los siguientes matices: "independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos" (*vid*. art. 15.2, 4º párr. LET).

-*Contrato de sustitución de persona trabajadora*.

En el art. 15. 3LET se incluye la nueva regulación de esta modalidad, disponiéndose que: "Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días"[59]. Asimismo, se dispone otra causa que se añade a la anterior: "cuando se trate de completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo […]". De nuevo el legislador otorga un destacado protagonismo de intervención a la negociación colectivo, pudiendo establecer en la misma aspectos regulatorios sobre la "reducción" (*vid*. art. 15.3, 2º párr. LET).

También, y de forma adicional a las anteriores supuestos, se añade otro con un claro carácter de "interinidad", en aquellos casos que se realice para "la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo"[60] (*vid*. art. 15.3, 3º párr. LET).

-*Contrato fijo-discontinuo.*

Regulado en el art. 16 LET, y concebido como aquel contrato que se "concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados". De la literalidad de la norma se desprende las limitaciones establecidas por el legislador, al contextualizar la utilización de esta tipología contractual en alguna de las tres situaciones siguientes:

— Que se trate de una actividad de naturaleza estacional

— Que el trabajo esté vinculado a actividades productivas de temporada

— Que para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

[59] Obsérvese que la exigencia de la especificación del nombre y la causa no representa novedad, pues era un requisito exigible antes de la reforma.

[60] En este supuesto, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Se trata de una modalidad contractual que ha sido muy bien recibida por la doctrina -que suscribimos desde nuestros posicionamientos-, por la mayor estabilidad y seguridad que ofrece frente a las anteriores tipologías por tiempo determinado. El RDL-2021 lo potencia y justifica su introducción por corregir la práctica disruptiva del encadenamiento de los anteriores contratos temporales. Sin embargo, pensamos que, en el caso que nos ocupa del sector agrícola, esta modalidad presenta aun fisuras -pues no es el modelo ideal- y, sin duda, encontrará las inercias contrarias a su utilización por parte de los empleadores del sector agrícola. Algunos autores han manifestado que se trata de una "figura jurídico-contractual que, en la práctica, acumula una elevada dosis de precariedad, desprotección y agravios reguladores"[61].

En definitiva, no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato". Sin duda, este importante cambio incorporado en el texto de la reforma nos parece adecuado, aunque todavía habrá que estar atentos para comprobar con el transcurso del tiempo si las modificaciones introducidas por el RDL-2021 se adecuan a las necesidades reales del mercado de trabajo. En cualquier caso, respecto al sector agrícola, objeto de nuestro estudio, requerirá un seguimiento más cauteloso por las singularidades que ya se han expuesto con anterioridad.

Finalmente, y para concluir este apartado, unas breves pinceladas sobre el nuevo contrato formativo que, pese a no ser el modelo típico en el trabajo agrícola, su uso podrá adecuarse a determinadas circunstancias. El contrato con causa formativa ha estado situado en un lugar prioritario por parte del legislador. Su necesaria reforma se refleja con claridad en el texto normativo, disponiéndose a tal efecto la firme pretensión de "[...] establecer una regulación eficaz de los contratos formativos , que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral"[62]. En efecto, el impacto de la reforma en este ámbito ha quedado patente[63] en la nueva redacción del art. 11 LET- "un contrato formativo con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios"[64]. Por ende, el objeto del contrato formativo se desdobla para cada una de las modalidades:

— El *contrato de formación en alternancia*, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (art. 11.2 LET).

— El *contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios* (art. 11.3 LET).

[61] Aunque también se ha matizado -por parte de este autor- que podría servir de "fase intermedia hacia otra de mayor protección". *Vid*. Molina Navarrete, C.: "Nuevos contratos indefinidos en la reforma: ¿modelos de transición-transacción para estabilizar al personal investigador público?", *IUSLabor*, núm. 1, 2022, pp. 67-68.

[62] Integrado en el paquete de medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23, relativo a las "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo". Concretamente en el capítulo de Reformas 4 "[…] adecuada regulación del contrato de formación". *Vid*. Bloque III del Preámbulo, Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit*., p.7.

[63] No obstante, coincidimos -al menos parcialmente-con aquellas líneas críticas que abogan por haber aprovechado esta reforma para profundizar con un mayor alcance regulatorio en esta materia, sin dejar tan amplio margen al desarrollo reglamentario. El análisis del texto del Real Decreto-ley 32/2021 nos desvela esta situación, pues ya se encontraban regulados con anterioridad algunos aspectos esenciales, reorganizándose en esta ocasión para reconfigurar los nuevos modelos. *Cfr*. Gutiérrez Pérez, M.: "Una aproximación al nuevo contrato formativo a la espera de su desarrollo reglamentario", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022, p. 330.

[64] *Vid*. Bloque IV del Preámbulo, Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit*., p.9.

Confrontando la reforma con los precedentes históricos en España, cabe la duda de si estos cambios fortalecerán el fin pretendido o, por el contrario, actuarán como elemento disuasorio para los empleadores. El aumento significativo de las retribuciones, cotizaciones a la Seguridad Social y ampliación de las prestaciones sociales se manifiestan como avances muy destacados, reflejo de la clara intención del legislador por superar definitivamente la precariedad laboral. Pese a los cambios expuestos que evidencia una ruptura con la regulación anterior de esta figura contractual, otros elementos configuradores se mantienen. Con todo, creemos que la nueva configuración del art. 11 LET es más coherente e incorpora un modelo de contratación que refuerza su verdadera naturaleza formativa en aras de alcanzar la cualificación adecuada a las exigencias del mercado de trabajo. Ahora bien, la falta de desarrollo reglamentario que se desprenden de algunos apartados del mencionado art. 11 LET nos plantea una incertidumbre que impide poder concretar el verdadero alcance y eficacia de la reforma.

4. CONCLUSIONES

Primera. Nuestra metodología de estudio se ha centrado en conocer las singularidades y especiales características del sector agrario, así como la problemática inherente a las relaciones laborales que se desarrollan en el mismo. A través de la misma, hemos podido constatar que dicha especificidad requiere una regulación específica que sea capaz de dar respuestas adecuadas que aporten soluciones a los problemas existentes que difieren del resto de los sectores productivos. La aparición de nuevos factores ha provocado un replanteamiento -tanto a nivel global, como europeo y nacional- sobre la idoneidad de la regulación existente. En base a estos planteamientos iniciales, hemos llevado a cabo el análisis crítico sobre la adecuación del marco normativo actual -tras las reformas introducidas- a las necesidades reales que en la actualidad se requieren.

Segunda. La indagación sobre las características y singularidades de las relaciones laborales en el sector agrario español nos ha mostrado unas diferencias muy significativas con el resto de actividades laborales -especialmente con respecto a las industriales-. Estas peculiaridades resultantes de la revisión histórica han sido las siguientes: fluctuaciones estacionales acusadas, variaciones muy pronunciadas e irregulares, estacionalidad de las producciones y cultivos, formas de explotación y técnicas de cultivo que difieren de otros ámbitos sectoriales, incertidumbre o imprevisibilidad de las necesidades de la mano de obra que se deriva del factor climatológico o meteorológico. Junto a ellas, se ha podido verificar que del impacto que produce la innovación tecnológica en este sector y su incidencia en la mano de obra se derivan dos factores de suma importancia: de una parte, la exigencia de personal altamente cualificado en áreas de conocimiento como la ingeniería agrónoma, viticultura, biotecnología, etcétera; de otra, la escasez de mano de obra local para aquellas tareas más básicas de la actividad agrícola -que no requieren una alta cualificación- y que son asumidas por el colectivo de personas trabajadoras inmigrantes.

Tercera. En el plano global ha podido detectar el enorme interés que existe, por parte de la OIT, hacia los problemas derivados de las relaciones laborales en el sector agrícola. Concretamente, hemos podido identificar dos niveles de cobertura o protección de ámbito supranacional.

De una parte, el abordaje de la nueva implementación conceptual de "trabajo decente", como reflejo del reconocimiento del trabajo digno un derecho humano inherente a la persona. Es decir, perfilando un futuro del trabajo que confiera dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades, y que amplíe las libertades humanas. En un plano más concreto, la OIT refiriéndose en concreto al trabajo decente en el sector agrícola ha elaborado un documento denominado *Trabajo decente y productivo en la agricultura* en el que se incluyen orientaciones y diversos enfoques para abordar los importantes déficits de trabajo decente en la agricultura, con atención especial a los trabajadores más vulnerables.

De otra, la OIT actúa proactivamente mediante la producción de instrumentos jurídicos -principalmente Convenios y Recomendaciones- que, en el caso que nos ocupa, están orientados a la protección de las personas trabajadoras en el ámbito agrario. En este sentido, desde los comienzos del decenio de 1920 se ha adoptado una serie de instrumentos específicos que dan cobertura sobre diferentes aspectos en esta materia.

Cuarta. Paralelamente, y en el ámbito regional que ocupa la UE, también hemos podido constatar el importante papel que desempeña la actividad agrícola en esta organización regional. Desde el año 1962 la PAC ha centrado los esfuerzos de la UE por canalizar dicha política común, reorientándola y reformándola en sucesivas revisiones con el fin de poder adaptarla a los cambios experimentados con el transcurso del tiempo. En la actualidad, la PAC ocupa un lugar muy destacado, tanto a nivel cuantitativo -por la elevada cantidad presupuestaria destinada a su financiación-, como desde la perspectiva cualitativa, por la importancia de las acciones y estrategias que se están adoptando. Por este motivo, ante la incertidumbre económica y el impacto medioambiental de la agricultura se han adoptado tres tipos de medidas: aquellas orientadas a las rentas de los agricultores, las dirigidas a compensar las disrupciones temporales de los mercados, y otras destinadas a propiciar el desarrollo rural. Respecto a su valoración crítica, dado que el nuevo PAC establecido para el periodo 2023-2027 se encuentra en la actualidad en fases incipientes de ejecución -restando una parte significativa de desarrollo-, no podemos aventurar a emitir una estimación con el rigor que se requiere.

Quinta. En España, un importante hito se produce con la reforma laboral llevada a cabo a cabo mediante el Real Decreto-Ley 32/2021. A través de dicha norma se da respuesta a los requerimientos de la UE -recogidos en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999- produciéndose un cambio de paradigma que busca hacer frente a la precariedad laboral que se ha mantenido en las últimas décadas. El objetivo fundamental es poner cota a la temporalidad laboral que se señala como el principal detonante de la inestabilidad existente en el mercado de trabajo español. Examinando los nuevos modelos contractuales y realizando su confrontación con las especiales características que presenta la actividad laboral del sector agrícola, creemos que el modelo de contrato indefinido no se adapta, a priori, a las especificidades de la actividad. Por este motivo, entendemos que las nuevas modalidades de fijo-discontinuo, de sustitución de la persona trabajadora, por circunstancias de la producción, se adaptarían mejor a las necesidades de dicho mercado de trabajo. Incluso, y debido al impacto de las nuevas tecnologías y avances científicos aplicados al sector agrícola, el nuevo contrato formativo, en cualquiera de sus dos modalidades, podría tener cabida en este sector. En cualquier caso, el tiempo transcurrido de vigencia es escaso, por este motivo habrá que prestar especial atención a la eficacia, eficiencia y efectividad de estos modelos, en relación a las necesidades que se requieren en la práctica.

Finalmente, y en relación a la operatividad de la norma, se aprecia una dependencia excesiva del desarrollo reglamentario. Cuestión que ha generado ciertas disfunciones al carecer del específico reglamento, lo que se traduce en la práctica en una desprotección ante la imposibilidad de aplicación de dicho instrumento jurídico. Creemos que, para evitar estos problemas de carencia sobre la aplicación y el desarrollo, tal vez hubiera sido conveniente asignar un mayor protagonismo a la negociación colectiva -mejor adaptación, mayor flexibilidad, etcétera-, especialmente, en el ámbito que nos ocupa, el de las relaciones laborales en el sector agrícola.

5. BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau A.P.: "Sobre el trabajo decente: la formación del concepto", en Monereo Pérez, J.L. y Márquez Prieto, A. (dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, pp. 299-311.

Cavas Martínez, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/17300_all.pdf.

Cavas Martínez, F.: "El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009, pp. 263-289. Disponible en: https://vlex.es/vid/agricultura-oacute-n-agraria-211618857.

Cavas Martínez, F.: "Sistema especial agrario. Configuración general y elementos caracterizadores del modelo de regulación", en VV. AA..: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social* (Tomo II), Monero Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Maldonado Molina, J.A. y De Val Tena, A. L. (Coords.), Murcia, Laborum, 2017, pp. 583-593.

Cavas Martínez, F. y García Romero, B.: "La reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social", *Revista Temas Laborales*, núm. 94, 2008, pp. 203-235. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20laborales%20n%2094.pdf.

Comisión Europea: *Agricultura y Desarrollo Rural - PAC*. Disponible en: https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_es.

Comisión Europea: *Pacto Verde Europeo*. Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es.

Gamiz López, A. y Sánchez López, A.: *El trabajo: problemática del empleo en la agricultura*. Madrid, Ministerio de Agricultura, 1980.

García Barbancho, A.: *Las migraciones interiores en España*, Madrid, Instituto de Desarrollo Económico, 1969. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf_reas/r058_01.pdf.

Gómez Salado, M.A.: "Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre", *Revista de Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 48, 2023. Disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/23791.

Leal Maldonado, J.L., Leguina Herrán, J., Naredo Pérez J.M., Tafarreta Puyal, L.: *La agricultura en el desarrollo capitalista español (1940-1970)*, Madrid, Siglo XXI de España Editores, 1975.

Lozano Lares F.: "La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, n. 4, 2016, pp. 1-36. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/428.

Martín Valverde, A.: "Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura", en VV.AA. *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Durán López, F. (Ed.), Córdoba, Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983.

Martín Valverde, A.: "Mercado de trabajo agrícola y la legislación social en el medio rural", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 2, 1985, pp. 22-31.

Ministerio Para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: *Evaluación Ambiental Estratégica*. Disponible en: https://www.miteco.gob.es/es/agua/temas/planificacion-hidrologica/planificacion-hidrologica/nuevo-proceso-planificacion/evaluacion_ambiental.html

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación: *El Plan Estratégico de la PAC de España*. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/pac/pac-2023-2027/plan-estrategico-pac.aspx.

Molina Navarrete, C.: "Nuevos contratos indefinidos en la reforma: ¿modelos de transición-transacción para estabilizar al personal investigador público?", *IUSLabor*, núm. 1, 2022.

Monero Pérez, J. L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2019.

Monero Pérez, J.L, Arias Domínguez, A, Gorelli Hernández, J, y Vila Tierno, F.: *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Aspectos laborales y de seguridad social*. Murcia, Laborum, 2019.

Organización Internacional del Trabajo: *Memoria del Director General para la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra (Suiza), OIT, 1999. Disponible en: https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm.

Organización Internacional del Trabajo: *Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra (Suiza), OIT, 20 de febrero de 2018, Nota Informativa núm. 11. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_618376/lang--es/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo: *Trabajar para un futuro más prometedor,* Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra (Suiza), OIT, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662442/lang--es/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo: *Trabajo decente y productivo en la agricultura,* Cartera de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural, Ginebra (Suiza), OIT, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS_437214/lang--es/index.htm.

Pérez Díaz, V.: *Emigración y cambio social*, Barcelona, Ariel, 1971.

Sevilla Guzmán, E.: *La evolución del campesinado en España: elementos para una sociología política del campesinado*, Barcelona, Ed. Península, 1979.

Rodríguez Ramos, M.J.: "La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, pp. 155-182. Disponible en: https://idus.us.es/handle/11441/133687.

Romero Coronado, J.: "Sistema especial agrario. Régimen jurídico", en VV. AA..: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social* (Tomo II), Monero Pérez, J L y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Maldonado Molina, J.A. y De Val Tena, A. L. (Coords.), Murcia, Laborum, 2017, pp. 595-607.

Ruiz Santamaría, J.L.: "Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.7, núm. 4, 2019, pp. 112-136. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/815.

Stevis D. y Boswell T.: *Globalization and Labor. Democratizing Global Governance*, Lanham, Massachusetts (USA), Rowman & Littefield, 2008.

VV. AA..: *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

VV. AA..: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social* (Tomo II), Monero Pérez, J L y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Maldonado Molina, J.A. y De Val Tena, A. L. (Coords.), Murcia, Laborum, 2017.