

La encrucijada del sector agroalimentario como consecuencia de la reforma laboral

Reyes, Javier

Capital Humano, Nº 373, Sección Relaciones laborales y prevención / Tribuna, Marzo 2022, Wolters Kluwer



Javier Reyes Robayo

Abogado Laboralista de CECA MAGÁN ABOGADOS



La reforma laboral aprobada por el Gobierno y acordada con Patronal y Organizaciones Sindicales ocupa aun la primera plana de los noticiarios del país, y, sin duda, continúa desbordando la agenda de los Directores de Recursos Humanos de las empresas.

Uno de los principales afectados por esta reforma ha sido el **sector agroalimentario**, que ha visto cómo el objetivo del gobierno de reducir drásticamente la tasa de temporalidad y cumplir sobre el papel con los objetivos marcados por Europa ha noqueado, al menos por un tiempo, a un sector de naturaleza intrínsecamente temporal.

El sector agroalimentario aporta un notable valor a la sociedad española, contribuyendo con más de un 9% al PIB. Con unas 945.000 explotaciones agrarias, que aportan un 3% del VAB total, el sector agroalimentario en España tiene un mayor peso del que tiene a nivel europeo, donde España ocupa las primeras posiciones en este ámbito.

En términos de empleo, el sector primario aportó 1 de cada 3 empleos industriales en el año inmediatamente anterior a la irrupción de la pandemia, mostrando una gran resiliencia ante graves crisis económicas o incluso sanitarias como la que estamos viviendo a raíz del COVID-19.

Pues bien, **la reforma laboral aprobada ha ampliado las posibilidades del contrato fijo discontinuo**,

incluyendo dentro de su ámbito subjetivo, entre otras, a las actividades productivas de temporada.

Así, el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma operada por el Real Decreto 32/2021, señala:

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo 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.

Con esta reforma parece que las posibilidades de las empresas del sector primario de **recurrir a la nueva modalidad de contrato de duración determinada por circunstancias de la producción se reducen sustancialmente**, en tanto existe una voluntad evidente por parte del legislador de encauzar todas aquellas contrataciones que se producen en actividades de temporada a través del contrato fijo discontinuo.

Como sabemos, las nuevas causas que pueden ser atendidas por el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción que se regula en el artículo 15 de nuestra norma sustantiva laboral son las siguientes:

- i. Incremento ocasional e imprevisible de la actividad;
- ii. Oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1; y,
- iii. Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

Ninguna de estos supuestos parece encajar en la actividad de temporada que se produce en el sector agrario, en tanto los supuestos 1 y 3 tienen como denominador común el requisito de la ocasionalidad, que parece apuntar hacia lo esporádico, aislado y puntual; y el supuesto nº 2 contiene una remisión expresa a favor del contrato fijo discontinuo, siendo que este acoge en su seno de forma explícita las actividades productivas de temporada.

Sin embargo, la realidad del sector es aplastante, y los limitados márgenes que tienen los agricultores en su labor empresarial les sitúa en una auténtica encrucijada. Por un lado, esos limitados márgenes impiden ir amortizando el aumento de la cuantía indemnizatoria que esta reforma indirectamente conlleva; y, por otro lado, el legislador muestra ser completamente ajeno a las particularidades de estas contrataciones y al perfil del trabajador de temporada.

En este sentido, hemos de advertir que este perfil podría provocar incluso un efecto adverso al pretendido, en tanto normalmente la corta duración de estos contratos hace que estos trabajadores viajen continuamente aprovechando campañas, lo que podría incompatibilizar y dificultar el llamamiento que el empresario agrícola realice para los periodos de actividad, con la consecuencia de que si no se pueden incorporar en uno de esos llamamientos causarán baja voluntaria sin derecho a indemnización alguna.

Esto es, hasta ahora aquellos trabajadores que vieran finalizado su contrato de trabajo formalizado por obra y servicio determinado recibían una indemnización de doce días por cada año de servicio prestado; sin embargo, aquellos trabajadores con contrato fijo discontinuo que, con motivo de las particularidades del sector, no puedan atender el llamamiento del empresario en tiempo, verán cómo se les tendrá por desistidos de la relación laboral, quedando liberado el empresario en aquellos casos de la relación que le unía con el trabajador.

A este respecto, es importante destacar que **a partir de la reforma del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato fijo discontinuo no sólo atiende a trabajos que se repiten en fechas inciertas, sino también a aquellos que se repiten en fechas ciertas**, dada la derogación del artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, no les falta razón a las Organizaciones Empresariales del sector agroalimentario al mostrar su descontento con la reforma, que parece haber sido ajena completamente a las necesidades de este y a sus particularidades.

Es momento de hacer pedagogía, analizar exhaustivamente las necesidades y particularidades existentes y de trazar un protocolo de utilización eficiente del contrato fijo discontinuo, al objeto de que la encrucijada generada no provoque efectos verdaderamente perjudiciales en un sector que, como hemos visto, es esencial para la economía del país.