

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

**Directora**

Susana Rodríguez Escanciano

**Coordinadora**

Henar Álvarez Cuesta



**INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA  
SEGUNDA DEL GOBIERNO  
MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,  
Recursos y Publicaciones**

RET: 23-2.404

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales      Núm. 129

# La negociación colectiva en el sector agrario

## Directora

Susana Rodríguez Escanciano

## Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta

## Autores

Beatriz Agra Viforcós

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Henar Álvarez Cuesta

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Francisco Javier Castaño Gutiérrez

*Profesor Titular de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de León*

Javier Fernández-Costales Muñiz

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Juan José Fernández Domínguez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Roberto Fernández Fernández

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Francisco Xabiere Gómez García

*Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Cristina González Vidales

*Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

David Lantarón Barquín,

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria*

M<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Diego Megino Fernández

*Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos*

Natalia Ordóñez Pascua

*Contratada Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Patricia Prieto Padín

*Profesora Ayudante Doctor (acreditada Contratada Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos*

José Gustavo Quirós Hidalgo

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Susana Rodríguez Escanciano

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Rodrigo Tascón López

*Profesor Titular (acreditado Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<https://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Economía Social**

**Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mit.es](mailto:sgpublic@mit.es)

Internet: [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

NIPO Pdf: 117-23-011-8

NIPO Epub: 117-23-012-3

ISBN Pdf: 978-84-8417-617-6

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública

Imprime: Artesa, S. L.



## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN .....	19
<b>Parte primera</b>	
CAPÍTULO I: IMPACTO ECONÓMICO DEL SECTOR AGRARIO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i> .....	27
1. Introducción.....	27
2. Superficie y propiedad.....	27
3. Producción .....	33
4. Mercado de trabajo .....	45
4.1. Población activa.....	45
4.2. Población ocupada.....	49
4.3. Población parada .....	55
5. Importaciones y exportaciones del sector agrario .....	60
6. Conclusiones.....	64
7. Referencias .....	65
CAPÍTULO II: INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA OIT Y AGRICULTURA: ENTRE LA ABUNDANCIA NORMATIVA Y LA REAL POBREZA LABORAL. <i>David Lantarón Barquín</i> .....	67
1. Agricultura, entramado normativo de la OIT y principio de especialidad .....	67
2. Conexiones entre los instrumentos generales de la OIT y los especiales relativos a la agricultura.....	69
3. Abordaje temático del derecho internacional del trabajo agrícola. ....	72
4. Conclusiones.....	80

	<u>Pág.</u>
CAPÍTULO III: ANDAMIAJE JURÍDICO-NORMATIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO A PARTIR DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA (DE LA POLÍTICA AGRARIA COMÚN EUROPEA AL PLAN EUROPEO DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA) <i>José Gustavo Quirós Hidalgo y Rodrigo Tascón López</i> .....	84
1. La peculiaridad del sector agropecuario y la necesidad de una normativa propia en el Derecho de la Unión Europea y los Derechos nacionales de los estados miembros.....	84
2. La política agraria común europea: pasado, presente y futuro .....	86
3. El plan europeo de acción para el desarrollo de la producción ecológica..	94
4. Conclusiones.....	97
5. Bibliografía.....	98
CAPÍTULO IV: EL PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO RURAL Y SU REPERCUSIÓN EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS Y SU PRODUCCIÓN. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i> .....	102
1. El programa nacional de desarrollo rural en el marco de la política agraria comunitaria .....	102
2. El desafío del desarrollo rural en el marco nacional.....	104
3. Desarrollo rural: perspectivas futuras e impacto sobre las explotaciones agrarias y su producción.....	111
4. Conclusiones.....	112
5. Bibliografía y webgrafía .....	113
6. Normativa de referencia.....	114
CAPÍTULO V: LA SOSTENIBILIDAD, EL RETO DEMOGRÁFICO, LA COHESIÓN TERRITORIAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO VECTORES PARA LA RECUPERACIÓN, LA TRANSFORMACIÓN Y LA RESILIENCIA DEL SECTOR AGRARIO. <i>Diego Megino Fernández</i> .....	116
1. Diagnóstico de situación.....	116
2. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.....	122
3. El Plan de Recuperación. 130 medidas frente al reto demográfico.....	126
4. Bibliografía.....	128
CAPÍTULO VI: REFLEXIÓN PARA REVERTIR LA TENDENCIA DE ABANDONO Y DESPOBLACIÓN DE LOS DISTINTOS TERRITORIOS RURALES ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS, HUMANAS Y ECONÓMICAS EN PRESENCIA. <i>Cristina González Vidales</i> .....	131

	<u>Pág.</u>
1. Diagnóstico del problema .....	131
1.1.El declive demográfico del medio rural .....	131
1.2. Viejos y nuevos problemas asociados a la despoblación.....	134
1.3. Deficiencias en el acceso a servicios y las implicaciones en el desarrollo rural .....	135
2. Demografía y emprendimiento .....	136
3. La difícil tarea de consolidar población en el medio rural.....	138
4. Conclusiones.....	141
5. Bibliografía.....	142
CAPÍTULO VII: LA INCIDENCIA DE LA NORMATIVA SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR AGRARIO. <i>Beatriz Agra Viforcós</i> .....	144
1. Introducción.....	144
2. Marco normativo básico en la lucha contra el cambio climático .....	145
2.1. Principales hitos en el ámbito de la ONU.....	145
2.2. El cambio climático en las políticas y normas de la Unión Europea .	146
2.3. La legislación española sobre el cambio climático: Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.....	148
2.4. Legislación autonómica específica.....	153
3. Efectos de la normativa sobre cambio climático en el sector agrícola .....	154
4. Conclusiones.....	159
5. Bibliografía.....	162
CAPÍTULO VIII: DIFERENTES REALIDADES LABORALES Y EMPRESARIALES EN EL CAMPO EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EXPLOTACIÓN Y LA FORMA DE GESTIÓN. <i>Juan José Fernández Domínguez</i> .....	165
1. Presentación.....	165
2. El tamaño de explotación como factor delimitador.....	166
2.1. Las unidades de dimensión europea (UDEs) y el umbral de dimensión europea (DE). El elemento de completitud dado por las orientaciones técnico-económicas.....	166
2.2. Otros indicadores directa o indirectamente relacionados con la extensión de las fincas destinadas a labores agrícolas.....	168
3. Las variantes de gestión como fuente de singularidades en la empresa y en el trabajo .....	172



	<u>Pág.</u>
3.1.La realidad empresarial según su forma de gestión .....	172
3.1.1. El régimen de tenencia de la tierra.....	172
3.1.2. La estructura jurídica de la titularidad empresarial. Empresario persona física (remisión), persona jurídica o comunidad de bienes.....	173
3.2.La ordenación del trabajo en las explotaciones agrarias .....	177
4. Conclusión.....	180
CAPÍTULO IX: ESTUDIO DE LAS POSIBILIDADES DEL SECTOR AGRARIO COMO YACIMIENTO DE EMPLEO DECENTE EN UN CONTEXTO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO, EN PARTICULAR PARA JÓVENES, INMIGRANTES Y MUJERES. <i>Patricia Prieto Padín</i> .....	
	181
1. Introducción.....	181
2. Jóvenes, mujeres e inmigrantes .....	183
2.1.El papel asignado a los jóvenes.....	183
2.2.La presencia de la mujer.....	187
2.3.Inmigrantes.....	191
3. Catálogo de buenas prácticas.....	192
4. Bibliografía.....	194
CAPÍTULO X: INCIDENCIA SOBRE EL SECTOR AGRARIO DE LA REGULACIÓN POLÍTICA SALARIAL Y DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS NORMATIVOS EN MATERIA DE ACUERDOS COMERCIALES EN LA CADENA ALIMENTARIA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i> .....	
	197
1. Introducción.....	197
2. La regulación salarial a través de los sucesivos Reales Decretos .....	198
3. Los últimos cambios normativos en materia de acuerdos comerciales entre productores y comercializadores .....	202
4. Conclusiones.....	208
CAPÍTULO XI: TEMPORALIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGROPECUARIO: ANÁLISIS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO LEGAL. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> .....	
	210
1. Consideraciones previas: estacionalidad y climatología .....	210
2. Temporalidad en la contratación: correcciones .....	211
3. Intensificación de la dedicación.....	216
3.1.Trabajo efectivo.....	217

	<i>Pág.</i>
3.2. Posibilidades de distribución irregular: especialidades para el «trabajo agrícola» y el «trabajo en el campo».....	219
3.3. El Real Decreto 1561/1995 .....	220
3.3.1. Ampliaciones de jornada .....	221
3.3.2. Flexibilidad en los descansos.....	222
3.3.3. Reducciones de jornada: la penosidad como premisa .....	223
4. Conclusiones.....	224
CAPÍTULO XII: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SECTOR AGRARIO. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i> .....	229
1. Introducción.....	229
2. La regulación normativa legal y convencional en el sector agrario.....	230
3. La prevención de riesgos laborales en el campo.....	238
4. Conclusiones.....	240
5. Bibliografía.....	242
CAPÍTULO XIII: PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO AGRARIO. <i>Henar Álvarez Cuesta</i> .....	244
1. Organizaciones profesionales agrarias .....	244
2. Representación en la empresa y negociación colectiva en el sector agrario.....	249
3. Legitimación social en los convenios colectivos agrarios .....	251
4. Bibliografía.....	254
CAPÍTULO XIV: ESTUDIO DE LAS DISTINTAS VÍAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL MUNDO AGRARIO Y SU POSIBLE REFORMA, EN PARTICULAR: COTIZACIÓN, DESEMPLEO Y PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD. <i>M<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso</i> .....	256
1. Medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía y de la invasión de Ucrania por Rusia .....	256
2. La integración en el RETA de los autónomos agrarios y la peculiar protección de las explotaciones de titularidad compartida.....	258
3. Los jornaleros del campo.....	268
4. Conclusiones.....	276
5. Apéndice bibliográfico .....	279
CAPÍTULO XV: LAS DISTINTAS VÍAS DE ASEGURAMIENTO ANTE INCIDENCIAS CLIMÁTICAS CATASTRÓFICAS: EL EJEMPLO DE LOS SEGUROS AGRARIOS COMBINADOS. <i>Roberto Fernández Fernández</i> .....	281

	<u>Pág.</u>
1. Introducción.....	281
2. La Ley sobre seguros agrarios .....	283
3. El Plan Anual de Seguros Combinados .....	290
4. La delimitación del evento asegurado: in dubio pro asegurado.....	292
5. Breve reflexión final .....	293

### **Parte segunda**

<b>CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO. ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS SECTORIALES. <i>Beatriz Agra Viforcós</i> .....</b>	<b>297</b>
1. La negociación colectiva en el sector agropecuario español. Imagen general ...	297
2. Sujetos firmantes de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales..	300
3. Ámbitos de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales.....	301
3.1.Ámbito personal .....	301
3.2.Ámbito funcional y geográfico.....	304
3.3.Ámbito temporal.....	309
4. La negociación colectiva en el campo a nivel estatal. Dificultades y estado de la cuestión .....	313
 <b>CAPÍTULO II: LA POLÍTICA DE EMPLEO Y SUS PRINCIPALES MANIFESTACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PRIMARIO. <i>María de los Reyes Martínez Barroso</i>.....</b>	<b>319</b>
1. La mano de obra agraria y su carácter estratégico: la movilización de recursos humanos en tiempos de pandemia.....	319
2. El diseño de la política de empleo en instancias supranacionales: Mecanismo de recuperación y resiliencia creado por el Reglamento (UE) 2021/241 .....	321
3. La apuesta por la reducción de la precariedad laboral y la estabilidad en el empleo de la reforma laboral española de 2021 .....	323
4. La cotización adicional de los contratos de duración determinada .....	326
5. El protagonismo del contrato de trabajo fijo-discontinuo en el sector agrario....	326
5.1.Unificación del régimen jurídico del trabajo estacional.....	327
5.2.Ámbito objetivo de la modalidad contractual y posible celebración a tiempo parcial .....	327
5.3.Régimen jurídico del derecho de llamamiento y su articulación en la negociación colectiva .....	329

	<u>Pág.</u>
6. La política de empleo en la negociación colectiva de sectores estratégicos del sector primario .....	330
7.1. La implantación de políticas activas de generación de empleo en el sector forestal .....	330
7.2. La preocupación por alcanzar la estabilidad de las plantillas y la igualdad en la acuicultura marina nacional .....	333
7.3. El reparto del empleo en la industria azucarera .....	336
7.4. Acciones coyunturales contra el desempleo en las industrias de elaboración de arroz .....	337
7.5. La reducción de la temporalidad a un máximo del 25% de la plantilla y la rotación en el sector de granjas avícolas y otros animales.....	340
7. Epílogo.....	346

**CAPÍTULO III: EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS  
COLECTIVOS DEL SECTOR AGROPECUARIO. CLÁUSULAS DE  
INTERÉS.** *Susana Rodríguez Escanciano* .....

.....	347
1. Jornada máxima .....	348
2. Jornadas especiales .....	350
2.1. Ampliaciones de jornada y su concreción en distribuciones irregulares.....	350
2.1.1. Bolsas de horas.....	351
2.1.2. Jornadas intensivas de verano .....	353
2.1.3. Aumento del tiempo diario en determinadas categorías de trabajadores .....	353
2.1.4. Porcentajes anuales de distribución irregular.....	354
2.2. Jornadas reducidas.....	355
3. Trabajo efectivo .....	355
4. La denominada “pausa para el bocadillo” .....	359
5. Descanso semanal.....	360
6. Festivos .....	362
7. Horas extraordinarias.....	363
8. Trabajo nocturno.....	366
9. Trabajo a turnos .....	367
10. Imposibilidad de la prestación por circunstancias climatológicas adversas: los contornos de la interrupción.....	368
11. Suspensión por razones metereológicas .....	371

	<u>Pág.</u>
12. Control horario .....	372
13. Permisos retribuidos .....	373
14. Licencias sin sueldo.....	379
15. Vacaciones .....	381
16. Excedencias .....	386
17. Conciliación de la vida laboral y familiar: un apartado prácticamente ausente en la negociación colectiva.....	388
18. Violencia de género .....	390
<b>CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>.....</b>	<b>392</b>
1. Presentación. La flexibilidad funcional a través de su fijación inicial y alteración posterior en la negociación colectiva del campo.....	392
2. Clasificación profesional .....	392
2.1. De la norma a la realidad. Elementos de reforma al calor del grupo profesional y de continuidad al amparo de la categoría profesional ....	393
2.2. La pervivencia de la tradición a través de la categoría profesional .....	393
2.3. Innovación y flexibilidad al amparo del concepto de grupo profesional.....	396
2.4. La relación de jerarquía entre convenios y el carácter enunciativo de las previsiones establecidas en convenio de ámbito superior .....	398
3. Movilidad funcional.....	400
4. Ascensos .....	407
<b>CAPÍTULO V: CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR AGRARIO EN EL ENTORNO DIGITAL. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL TELETRABAJO Y DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i> .....</b>	<b>412</b>
1. Cualificación profesional y formación continua en un contexto tecnológico.....	412
2. La difícil aplicación del teletrabajo y el derecho de desconexión digital en un sector eminentemente presencial .....	423
3. Bibliografía .....	429
<b>CAPÍTULO VI: PODER DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, IUS VARIANDI EMPRESARIAL Y SUBROGACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Rodrigo Tascón López</i>.....</b>	<b>430</b>

	<i>Pág.</i>
1. A modo de introducción: avatares múltiples en las relaciones laborales en el sector agrario aglutinados bajo la idea de necesidades empresariales .....	430
2. Poder de dirección y organización del trabajo en los convenios colectivos del sector agrario .....	432
3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica en los convenios colectivos del sector agrario .....	444
4. Subrogación y subcontratación en los convenios colectivos del sector agrario .....	447

CAPÍTULO VII: EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i> .....		450
1. Introducción.....		450
2. Datos.....		451
3. Análisis y resultados.....		452
3.1. Estudio de convenios colectivos en el ámbito temporal.....		454
3.2. Estudio de convenios colectivos en el ámbito territorial de aplicación..		457
4. Anexo.....		463

CAPÍTULO VIII: LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CONCERNIENTES A LA AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i> .....		479
1. Introducción.....		479
2. La estructura del salario.....		480
3. El salario base.....		481
4. Los complementos salariales .....		484
4.1. Los complementos relativos a circunstancias personales.....		484
4.2. Los complementos relativos al trabajo realizado .....		486
4.3. Los complementos relativos a la situación y resultados de la empresa .		490
5. Los complementos de vencimiento superior al mes o gratificaciones extraordinarias .....		492
6. Liquidación y pago .....		494
7. La compensación y absorción.....		496

CAPÍTULO IX: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i> .....		499
1. Introducción.....		499

	<u>Pág.</u>
2. El contenido preventivo de la negociación colectiva.....	500
2.1. La integración de la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales.....	504
2.2. La obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual.....	505
2.3. Las obligaciones de formación e información.....	507
2.4. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.....	510
2.5. La vigilancia de la salud de los trabajadores.....	512
2.6. La protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles.....	516
2.7. Riesgos psicosociales.....	518
2.8. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.....	518
2.9. Pluses, complementos retributivos e indemnizaciones.....	519
2.10. Las obligaciones de los trabajadores.....	519
<b>CAPÍTULO X: DISCRIMINACIÓN, DISCAPACIDAD Y EDAD MADURA EN LOS CONVENIOS DEL SECTOR AGRARIO. David Lantarón Barquín.....</b>	<b>522</b>
1. Breve introducción metodológica.....	522
2. Acerca de las causas de discriminación negativa contempladas.....	523
3. Aspectos de las relaciones de trabajo y condiciones de trabajo sobre las que expresamente se vela por la prohibición de discriminación.....	529
4. La especial atención a la protección de las personas con discapacidad: la especial atención a la protección de las personas con discapacidad.....	533
4.1. Como personas con discapacidad: conciliación de la vida personal y familiar.....	533
4.2. Personas con discapacidad, contratación y reservas.....	534
5. Garantías de materialización del principio.....	537
5.1. Planes de igualdad y aparato orgánico.....	537
5.2. Faltas laborales consistentes en el incumplimiento de la prohibición de discriminación.....	538
5.3. El acoso y los protocolos frente al mismo.....	538
6. Trabajadores de “edad madura”.....	543
<b>CAPÍTULO XI: PODER DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES. Patricia Prieto Padín.....</b>	<b>547</b>
1. El poder disciplinario en el sector analizado.....	547

	<u>Pág.</u>
1.1.El supuesto de hecho: la falta laboral .....	547
1.2. Consecuencias de la falta laboral .....	557
2. Límites al poder disciplinario .....	561
2.1.Límites materiales .....	562
2.2.Límites formales.....	564
3. El poder disciplinario en su vertiente positiva: los premios o recompensas.....	568
CAPÍTULO XII: LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. <i>Diego Megino Fernández</i> .....	571
1. Introducción.....	571
2. Un propósito siempre elogiabile: preservar el empleo .....	572
3. No basta con «parecerlo», también hay que «serlo»: trámites reforzados para procurar una extinción intachable.....	576
4. La atención singularizada a determinados colectivos: el valor del enfoque subjetivo.....	585
5. El estímulo, no del todo virtuoso, a las desvinculaciones por razón de la edad.....	592
CAPÍTULO XIII: LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO: ACCIÓN POSITIVA, REGISTRO SALARIAL, PROTOCOLOS DE ACOSO. <i>Cristina González Vidales</i> .....	597
1. Introducción.....	597
2. Consideraciones generales de los planes de igualdad .....	598
3. Acciones positivas .....	601
3.1. Selección y contratación.....	602
3.2. Formación .....	604
3.3. Promoción .....	605
3.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	606
4. La retribución en los planes de igualdad .....	607
5. La prevención del acoso en las empresas a través de los protocolos de actuación.....	611
6. Bibliografía .....	615
CAPÍTULO XIV: MECANISMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO. <i>José Gustavo Quirós Hidalgo</i> .....	616



	<u>Pág.</u>
1. La referencia en los convenios colectivos del sector agropecuario a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.....	616
2. En particular, la regulación de la Comisión Paritaria y el sometimiento de sus discrepancias a la mediación y el arbitraje .....	620
3. Las cláusulas de “descuelgue” para la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo en el sector agropecuario .....	637

**CAPÍTULO XV: LA ARTICULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS: DIFICULTADES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN EN LOS CANALES DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN. PROPUESTAS DIFERENTES DE LEGITIMACIÓN Y UN APUNTE SOBRE LA SENSIBILIDAD CONVENCIONAL PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA. *Henar Álvarez Cuesta* .....**

1. Introducción.....	647
2. Representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras .....	650
3. Competencias y facultades de la representación de las personas trabajadoras.....	652
4. Garantías y facultades de la representación de las personas trabajadoras..	655
5. Derechos de acción sindical .....	660
6. Asambleas de personas trabajadoras .....	661
7. Transición ecológica y desarrollo sostenible: sensibilidad convencional para la protección del medio ambiente .....	662

**CAPÍTULO XVI: MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL PAPEL DE LOS SEGUROS. *Roberto Fernández Fernández*.....**

1. Introducción.....	669
2. La incapacidad temporal.....	670
3. La incapacidad permanente .....	676
4. Muerte y supervivencia.....	681
5. La jubilación .....	683
6. Formas de exteriorización de la mejora voluntaria: en particular los seguros .....	685

**Parte tercera**

CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.....	689
--------------------------------------	-----

## **Capítulo XII**

### **La prevención de riesgos laborales en sector agrario**

Javier Fernández-Costales Muñiz  
*Catedrático EU (integrado TU) de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de León*

#### 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo agrícola constituye una de las ocupaciones más antiguas del hombre y, al igual que en cualquier otra actividad laboral, el riesgo de producción de accidentes y daños a la salud está siempre presente si esta no se desarrolla en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

La importancia del sector primario en la estructura económica española debe estar fuera de cualquier duda. Es más, debe ser considerado como un sector fundamental y estratégico para cualquier país, y ello a pesar de que este sector haya ido reduciéndose progresivamente como consecuencia del paulatino pero imparable abandono del campo español.

A pesar de esta disminución del peso del sector primario en la economía, su importancia sigue siendo palpable y el número de trabajadores por cuenta ajena en el sector agrario sigue teniendo un peso específico, por lo que su regulación legal y convencional debe seguir considerándose de manera adecuada en el contexto de las relaciones laborales. No en vano la agricultura es uno de los sectores que se erigen como principales empleadores a nivel mundial, ocupando en torno a un tercio de la población, unos 1000 millones de trabajadores.

En cualquier caso, lo cierto es que «dentro de los sectores más afectados por el cambio climático y más necesitados de ayuda a la hora de elaborar un plan de desarrollo sostenible frente al mismo, destaca, cuantitativa y cualitativamente, el sector agropecuario»<sup>347</sup>. Se debe aumentar la investigación y la innovación

---

<sup>347</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 65.

si se pretende avanzar tanto en competitividad como en calidad, desarrollar paralelamente programas de formación y cualificación que permitan una mayor profesionalización del sector, así como reforzar las producciones ecológicas, con el objetivo de potenciar su creciente demanda dentro de la Unión Europea<sup>348</sup>.

## 2. LA REGULACIÓN NORMATIVA LEGAL Y CONVENCIONAL EN EL SECTOR AGRARIO

Aun cuando la actividad agraria es el más antiguo de todos los trabajos, el trabajo agrario ni fue detonante de la aparición de histórica de la rama jurídica laboral ni, por otra parte, ha merecido nunca una especial atención o referencia por parte del legislador<sup>349</sup>. Ni siquiera en momentos en los cuales la importancia y el peso del sector era de gran relevancia existió una excesiva preocupación por su parte y, cuando lo ha hecho, ha sido normalmente para establecer «excepciones a la legislación laboral de condiciones mínimas»<sup>350</sup>, a lo que, además, habría que añadir, generalmente, que con un notable retraso<sup>351</sup>, lo que contrasta con los numerosos y destacados estudios doctrinales sobre la materia, que sí han prestado la debida atención, estudio y desarrollo a las necesidades del sector.

La aprobación en mil novecientos ochenta del Estatuto de los Trabajadores trajo consigo la uniformidad de un régimen jurídico básico y mínimo para los trabajadores de cualquier rama de actividad, encontrándose, tras la progresiva eliminación y desaparición de las Ordenanzas Laborales, las diferencias de regulación en la negociación colectiva, que vino desde aquel momento a establecer las condiciones de trabajo para los distintos sectores y empresas.

Sin embargo, en este sector la sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo implicó un camino lleno de vicisitudes, problemas y falta de acuerdo que desembocaron en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 para la sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

---

<sup>348</sup> CASTILLO FERNÁNDEZ, M.: «La clasificación profesional en el sector agrario tras la desaparición de la antigua ordenanza laboral», *Agrolaboral*, junio 2021, <https://agrolaboral.es/la-clasificacion-profesional-en-el-sector-agrario-tras-la-desaparicion-de-la-antigua-ordenanza-laboral-marta-castillo-fernandez/>

<sup>349</sup> 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, pág. 263, quien destaca que «los primeros homínidos vivieron de la recolección y la caza hasta el surgimiento de la agricultura y el pastoreo en el Neolítico».

<sup>350</sup> MARTÍN VALVERDE, A.: «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV. (ed. preparada por DURÁN LÓPEZ, F.): *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba), 1983, pág. 229.

<sup>351</sup> Sobre la cuestión y la evolución de estas normas y los intentos de configurar el Derecho Agrario como una nueva rama del ordenamiento, con autonomía científica y académica, con un Derecho Agrario Laboral como una parte de la misma, CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «Análisis de la evolución de la normativa en el sector agrario», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007, págs. 49-50.

Paralelamente a la legislación laboral de aplicación general coexisten otra serie de normas, directamente conectadas a estas, de carácter sectorial, cuyo ámbito de aplicación hace referencia a determinados y específicos campos de actividad o empresas, cuya delimitación tienen lugar en base a criterios profesionales, industriales o territoriales, como son los convenios colectivos (o, hasta hace no mucho en la materia que nos interesa, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales).

En este sentido, el legislador ha preferido diluir las normas referidas a la agricultura en el cuerpo común del Derecho del Trabajo «antes que intentar la elaboración de un núcleo sobre la esencia de la actividad»<sup>352</sup>.

Al igual que en otras materias, en el ámbito del trabajo agrario la negociación colectiva cumple un cometido fundamental en cuanto a la especificación y concreción de las normas estatales de carácter general, al adaptar sus previsiones a las necesidades y condicionamientos particulares y propios de las relaciones de este sector económico y de actividad.

En cualquier caso, la utilización y desarrollo de la negociación colectiva ha sido tradicionalmente peculiar en este sector, diferenciándose de otros tanto en la forma como en el fondo como consecuencia de las particulares características sociales y estructurales del medio agrario, su particular mercado de trabajo y, porqué no señalarlo, las propias peculiaridades históricas de su movimiento obrero y sindical<sup>353</sup>, cuyo origen puede situarse en España en los inicios del Siglo XX, con la Ley de Sindicatos Agrícolas de 30 de enero de 1906, que abría la puerta a un movimiento asociativo europeo en el cual las ideas sociales y políticas de la iglesia tenían un relevante papel, aun cuando cabe destacar, por otra parte, las enormes dificultades por las que pasó el movimiento campesino durante este período, lo cual le condujo «a largos años de estancamiento y retracción debido a la falta de estímulos y apoyo y también por a la represión que sufrieron por parte de gobiernos»<sup>354</sup>.

---

<sup>352</sup> OJEDA AVILÉS, A.: «Legislación laboral y de protección social del sector agrario en perspectiva histórica: la enseñanza a extraer», en AA. VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, A. Coord.): *Reformas socio-laborales en el Sector Agrario: seguimiento de su impacto y propuestas para la continuación del proceso*, Madrid (Civitas), 2013, pág. 39.

<sup>353</sup> Al respecto, MARTÍN VALVERDE, A.: «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV. (ed. preparada por DURÁN LÓPEZ, F.): *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba), 1983, págs. 235-237.

<sup>354</sup> ZAAR, M. H.: «El movimiento cooperativo agrario en España durante la segunda mitad del siglo XIX y primer tercio del siglo XX», *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales* de la Universidad de Barcelona, núm. 868, Vol. XV, 2010, págs. 25-26 (<http://www.ub.es/geocrit/b3w-868.htm>), quien destaca como «el cooperativismo agrario español de la segunda mitad del siglo XIX y primer tercio del siglo XX fue fruto de la intensa labor tanto de socialistas, republicanos y anarcosindicalistas como de la Iglesia Católica, que apoyados por distintas corrientes ideológicas promovieron diferentes experiencias asociativistas. Éstas, dependiendo de la ideología que las orientaba tuvieron objetivos antagónicos».

Estos sindicatos agrarios, que generalmente tenían ámbito local y eran promovidos por las jerarquías eclesiásticas con el obispado en la pirámide de la estructura, poseían un amplio cometido estatutario<sup>355</sup>, que abarcaba funciones y actividades como promover el crédito agrario con estructuras similares a lo que sería una cooperativa de crédito o caja rural, favorecer la compra de medios de producción en general y la comercialización de los diferentes productos, impulsar un servicio de vigilancia de los campos y propiedades rurales, promover la formación y la educación de los asociados, disponer de instrumentos de aseguramiento de las cosechas, participar en las juntas reguladoras de las condiciones del trabajo y los salarios o impulsar el desarrollo de infraestructuras de uso común.

Las peculiares líneas de configuración de la realidad social agraria han supuesto tradicionalmente que en pocas instituciones jurídicas haya «un lastre tan condicionante de su eficacia como en el convenio colectivo agrícola»<sup>356</sup>, habida cuenta de que en la agricultura el vínculo entre realidad económica y realidad jurídica condiciona, en el ámbito colectivo, cualquier proceso de producción normativa incidiendo «en la estructura misma de los propios institutos contractuales destinados a la regulación de los particularísimos aspectos del trabajo agrícola subordinado»<sup>357</sup>.

Son variados los rasgos que han configurado y condicionado, o siguen haciéndolo en mayor o menor grado, la realidad de este sector y la dinámica seguida en su proceso de negociación, entre los cuales cabe señalar especialmente<sup>358</sup>:

— La especial dispersión geográfica de las zonas rurales.

— El tradicional predominio de las pequeñas y medianas explotaciones familiares, de forma tal que se deriva como consecuencia una menor incidencia del trabajo por cuenta ajena en el sector. Por otra parte, incluso en

<sup>355</sup> Sobre la materia, ampliamente, TURRADO FERNÁNDEZ, J. A.: «El sindicalismo agrario desde sus orígenes hasta nuestros días», en *Cursos de incorporación a la empresa agraria*, León (ASAJA), 2012, pág. 2 y ss.

<sup>356</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: «La contratación colectiva en la agricultura», en AA.VV. (BAYÓN CHACÓN, G. y SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., Dir. y Coord.): *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid (Colegio Universitario San Pablo CEU), 1974, pág. 238, quien destacaba como en aquel momento los convenios colectivos no habían contribuido «de modo ostensible a la elevación del nivel de vida de los campesinos, ni a la mejora de la productividad en el campo. Unas veces por la escasez de negociaciones y, otras, por el pobre contenido de las mismas».

<sup>357</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Madrid (MAPA), 1995, pág. 207.

<sup>358</sup> Siguiendo en este punto a SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: «La contratación colectiva en la agricultura», en AA.VV. (BAYÓN CHACÓN, G. y SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., Dir. y Coord.): *La problemática laboral de la agricultura*, cit., pág. 238 y ss. y CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A., Coord.): *El contrato de trabajo. Vol. II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Pamplona (Aranzadi/Thomson Reuters), 2011, pág. 1372.

latifundios o grandes extensiones tampoco se da normalmente ocupación a un número elevado de trabajadores, sino más bien todo lo contrario.

— Una cierta proximidad entre las condiciones de vida y de trabajo de los distintos y variados colectivos que forman parte de esta actividad, lo que favorece el intercambio de papeles. Así, la presencia de jornaleros, trabajadores agrícolas fijos, pequeños y medianos agricultores, ya sean propietario, arrendatarios, aparceros... viene a generar, en el aspecto laboral, una mayor dificultad para alcanzar el concepto que se conoce como «conciencia de empresa» al no haber una larga distancia entre el pequeño agricultor propietario y el trabajador agrícola<sup>359</sup>. Buena parte de los propietarios obtienen rentas similares a las de los asalariados, disfrutando de condiciones de vida muy semejantes, de manera tal que la diferenciación jurídica en muchos casos no se corresponde con la socio-económica.

— Un menor grado de conciencia y cohesión colectiva que implican una menor funcionalidad del sindicato que redundan en menor capacidad negociadora.

— Una cierta uniformidad de los grupos profesionales, que puede provocar, entre otras cosas, que un trabajador con amplio mando jerárquico no vea reflejada tal circunstancia en su remuneración, que sería escasa comparada con otros sectores.

— La rigidez de un elemento básico, como es el factor tierra.

— La poca flexibilidad de los recursos económicos de los empresarios y empresas agrícolas, especialmente en explotaciones de carácter tradicional y poco mecanizadas, que acusan con más intensidad los costes laborales, lo que conlleva que las mejoras puedan tener un alcance limitado.

A todo ello habría que añadir, en relación directa con todas estas cuestiones, la dificultad que supone la influencia, no controlable y de impredecibles consecuencias, de las circunstancias climatológicas en este ámbito, que puede marcar la producción haciendo inseguros y en buena medida aleatorios sus resultados, provocando un efecto evidente que puede influir en la precarización del empleo, la contratación y la acción colectiva de reivindicación, generando debilidad de este tipo de acciones, pues dicha precarización unida a la temporalidad contractual en el campo impide la existencia de una masa laboral estable sobre la que impulsar la actividad colectiva<sup>360</sup> (aunque, en este

---

<sup>359</sup> «La dialéctica trabajador-empresario alcanza cotas muy bajas, en la inmensa mayoría de los casos, precisamente porque la figura del empresario —en comparación con el sector industrial o de servicios— es muy poco nítida. El agricultor suele trabajar codo a codo con sus asalariados y, por otra parte, la convivencia en el medio rural, necesariamente reducido, humaniza las relaciones», SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: «La contratación colectiva en la agricultura», en AA.VV. (BAYÓN CHACÓN, G. y SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., Dir. y Coord.): *La problemática laboral de la agricultura*, cit., pág. 241.

<sup>360</sup> En torno a la cuestión, MARTÍN VALVERDE, A.: «Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural», *Temas Laborales*, núm. 2, 1985, pág. 22 y ss.

sentido, cabe destacar como la dimensión del conflicto colectivo suele ser genérica, no de empresa). Igualmente, resulta necesario recordar la cuestión del trabajo irregular<sup>361</sup>, con importante incidencia en este sector, especialmente de determinados territorios.

Por tanto, todo este conjunto de elementos que viene a determinar y configurar una particular realidad social y laboral agraria «coadyuva a un menor grado de cohesión y de conciencia colectiva de los trabajadores agrícolas y, como resultado, a la menor funcionalidad del sindicato y de las instituciones representativas de los trabajadores en el campo y su menor fuerza o capacidad negociadora y de presión»<sup>362</sup>.

En consecuencia, la relevancia de las características del mercado de trabajo agrario ejerce una importante influencia en sus relaciones colectivas y están directamente vinculadas a la importancia del sector en el crecimiento económico nacional, habiendo experimentado éste a la largo de las últimas décadas destacados vaivenes, alternando épocas de progresiva reducción y otras de recuperación y crecimiento, aunque a pequeña escala, por lo que, de manera general, cabe hablar de una disminución en el porcentaje de participación en el conjunto de la economía española.

Por otra parte, el peso de la agricultura en la población activa ha sufrido una continua merma desde los años ochenta, cuando se situaba aproximadamente en un dieciocho por ciento de la misma, hasta la actualidad, donde únicamente algo más de un cuatro por ciento de los trabajadores aparece situado en labores agrarias. Ahora bien, dicho cuatro por ciento produce hoy en día más de lo que en los años ochenta lo hacía el dieciocho, de forma tal que cabe destacar el gran aumento de la productividad en el sector.

En cualquier caso, y a pesar de todo lo señalado, la negociación colectiva en el sector agrario desde un primer momento se ha manifestado como un medio válido y perfectamente ajustado —probablemente más que otros— dada la particular y peculiar realidad remarcada, a la hora de regular condiciones de trabajo, en virtud de la especificidad que requerirán las mismas.

La dispersión y descentralización de la capacidad negociadora entre la empresa y los trabajadores en el marco de su autonomía colectiva es característica de nuestro sistema, no en vano, y a diferencia de la normativa estatal, el convenio colectivo proporciona, por su propia naturaleza, una regulación sectorial o profesional, dirigiéndose a una determinada parcela de las relaciones laborales, centrándose, en general, a un sector de actividad, una profesión o a una empresa concreta, combinándose para ello un criterio funcional (ati-

---

<sup>361</sup> Sobre la materia, ampliamente, MARTÍN NAVARRO, J. L. y RODRÍGUEZ RAMOS, A.: «Contexto económico y productivo», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007, págs. 37 y ss.

<sup>362</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: *Relaciones laborales y Seguridad Social Agraria*, Murcia (Laborum), 2005, págs. 22-23.

nente al tipo de industria, trabajo, profesión u oficio al que va dirigido) y otro territorial (relativo al territorio o espacio físico del convenio).

Las unidades de negociación pueden ser identificadas a través de diferentes y variados criterios, teniendo especial influencia factores como la propia tradición negociadora de cada territorio, los criterios de configuración interna y distribución de funciones de las organizaciones empresariales y de trabajadores, las concretas estrategias representativas de las mismas o la organización del sistema económico y productivo, entre otras, al margen de las posibles consideraciones que la normativa pueda implementar, circunstancias que, como ya se ha puesto de manifiesto, tienen su específica identidad y caracteres propios en el ámbito agrario, partiendo, eso sí, del criterio genérico establecido por el artículo 83.1 ET, que fija la libertad de elección, habida cuenta de que dicho precepto señala literalmente como los convenios colectivos «tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden»<sup>363</sup>, aun cuando tal libertad basada en la autonomía colectiva no pueda, ni mucho menos ser ilimitada<sup>364</sup>.

La estructura que posea la negociación colectiva en cualquier sector de actividad puede ofrecer distintas variantes, desde una estructura simple en la cual prevalece un tipo específico de convenio en torno al cual orbita el resto, a otra más compleja donde no se produce dicha prevalencia, sino que coexisten diferentes formas, hecho que depende nuevamente de una serie de factores que tienen el campo su propia identidad y funcionamiento específico y ciertamente particular, condicionado por sus características, necesidades y especialidades intrínsecas, como se ha destacado y que se reflejan con fuerza en esta materia en los ámbitos económico, productivo, histórico o, simplemente, en los ligados a usos y tradiciones, ideología, política o configuración y estrategia de las organizaciones sindicales y empresariales.

En el sector agrario, actualmente, aunque no nos encontremos ante uno de los sectores con mayor profusión convencional, sí podemos destacar, como puede verse en el anexo final, la presencia de convenios en distintos ámbitos. Así, y al margen del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo, destacan tres de nivel estatal, uno de ellos específico del subsector de producción y venta de plantas vivas y dos grandes acuerdos de ámbito nacional que abordan, por una parte, la formación y cualificación de los trabajadores agrarios, aspecto básico dada que la falta o escasez de la misma en cualquier territorio que incide en las altas tasas de desempleo en el sector<sup>365</sup>

---

<sup>363</sup> Al respecto, entre otras, STS 27 de abril de 1995 (rec. 2858/1993).

<sup>364</sup> Sobre la cuestión, sirvan como ejemplo, SSTS 20 septiembre de 1993 (rec. 2724/1991) o 10 de abril de 2002 (rec. 1227/2001).

<sup>365</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La reforma del subsidio agrario y la ampliación de la protección por desempleo a todos los trabajadores eventuales del campo», *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2003, págs. 60-61.



y, de otra, en materia de seguridad y salud laboral, con el objetivo de reducir la siniestralidad en el sector.

A nivel autonómico y provincial se encuentran numerosos convenios, cuyo ámbito funcional puede ser general o particular según los casos. Con la excepción de la cornisa cantábrica, donde adolecen de la existencia de convenios las cuatro provincias gallegas, las tres vascas y Asturias<sup>366</sup> (por lo que será de aplicación el Laudo arbitral del año 2000), cabe señalar que los convenios colectivos autonómicos y provinciales de ámbito funcional general cubren la práctica totalidad del territorio nacional, destacando los provinciales de rama o sector, con determinadas segregaciones en sectores o subsectores con cultivos prósperos o de gran importancia.

La disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores de 1980 estableció que las ordenanzas de trabajo entonces en vigor continuarían siendo de aplicación como derecho dispositivo hasta el momento en el cual fueran sustituidas por convenios colectivos, autorizando al Ministerio de Trabajo a «derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y ordenanzas laborales con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas».

A pesar de ello, en 1994 aún continuaban en vigor múltiples Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, por lo que la reforma laboral operada ese año se vio obligada a establecer un plazo perentorio para su sustitución, manteniéndolas como derecho dispositivo, mientras eran sustituidas por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Mientras, en los sectores que tuvieran problemas de cobertura, se previó un período transitorio en el cual al Ministerio de Trabajo le era atribuida la facultad de derogar las ordenanzas, de forma total o parcial, o bien ampliar su vigencia un año más, hasta el 31 de diciembre de 1995, lo que ocurrió con la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

El problema surge cuando, a partir del 1 de enero de 1996, todas las ordenanzas resultan formalmente derogadas, momento en el cual se produce un vacío normativo, habida cuenta de que no se había producido su sustitución, dado el fracaso, por diversas circunstancias, de las negociaciones<sup>367</sup>.

---

<sup>366</sup> «Las singularidades muy marcadas en el tipo de agricultura que se practica en estas zonas (predominio del minifundio y de pequeñas explotaciones familiares, con escasísimos aportes de mano de obra asalariada) justifican tales extremos, pese a que Cantabria y Navarra sí cuentan con su respectivo convenio colectivo autonómico de ámbito funcional general», CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A., Coord.): *El contrato de trabajo. Vol. II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, cit., pág. 1378.

<sup>367</sup> «Bien por falta de interlocutores válidos, por falta de voluntad de llegar a acuerdos o por distintas dificultades técnicas. En ocasiones se llegó a pactar acuerdos sobre materias concretas de los recogidos en el artículo 83.3 ET con la finalidad de considerar la ordenanza como derecho

Además, el sector agrario, como consecuencia de haber llegado a pactos puntuales en materias concretas, no se encontraba incluido en el ámbito funcional del Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos firmado en 1998, circunstancias que finalmente terminan provocando que, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos convocase a las partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza. En caso de falta de acuerdo en dicho proceso, la Comisión podría acordar el sometimiento de la controversia a un arbitraje.

A lo largo del año 1999 tuvieron lugar diferentes intentos a través de reuniones de la Subcomisión de Trabajo para Materias de la Negociación Colectiva, con asistencia de las partes negociadoras, sin que tampoco en tales casos se pudiera lograr un avance que condujera al acuerdo, de forma tal que quedaba claramente constatada la imposibilidad de llegar al mismo, por lo que las partes aceptaron someter el conflicto a Arbitraje Voluntario, siendo propuesto y aceptado don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, quien tras diferentes encuentros con las partes<sup>368</sup> y el pertinente estudio y análisis de la documentación dictó el Laudo de 6 de octubre de 2000 en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo.

Este, como destaca su Fundamento primero, no viene a concretar una decisión en Derecho, en tanto no se pretende interpretar ninguna norma previamente existente, ni de aplicar la norma existente a un supuesto de hecho concreto, sino que «se trata de una decisión en equidad, en la que el objetivo es el de encontrar un equilibrio entre las distintas posiciones expuestas por las partes», valorando igualmente el hecho objetivo de que una gran parte de la población activa agraria por cuenta ajena tiene regulada, en distintos territorios de España, su situación laboral por medio de diferentes convenios colectivos del nivel correspondiente.

---

supletorio, mientras que se culminaba la negociación colectiva para su sustitución», CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «Análisis de la evolución de la normativa en el sector agrario», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, cit., págs. 66-68, quien destaca como «las razones de la dificultad del convenio marco y la preponderancia del ámbito provincial se explica con facilidad a causa de la desigual estructura de la propiedad y de la naturaleza de las explotaciones de las diferentes provincias. Un convenio en el que la mayoría de los trabajadores a los que afecta, contados por decenas de millares, son jornaleros eventuales que prestan servicios en algunas épocas del año en explotaciones con un alto grado de implantación de maquinaria agrícola, no puede tener el mismo contenido que un convenio de una provincia con las explotaciones muy divididas y en los que coexiste el trabajo por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia. A ello hay que sumar la complejidad de la estructura representativa de los empresarios que se manifiesta en las variadas organizaciones empresariales que son parte de los convenios».

<sup>368</sup> «Han sido partes, de un lado, la Federación de Trabajadores de la Tierra (FTT-UGT), y la Federación Estatal del Campo de CC. OO, y de otro lado, la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA)». Laudo Arbitral, de 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo, BOE núm. 286, de 29 de noviembre de 2000.

El Laudo se estructura en distintos capítulos como son las normas de identificación, la organización del trabajo, estructura profesional y movilidad funcional, la estructura salarial y, en fin, el régimen disciplinario. El Laudo, de acuerdo con el artículo 91 ET, posee la eficacia de los convenios colectivos regulados en el Título III del mismo, disfruta de vigencia indefinida y su ámbito de influencia se extiende a todo el territorio nacional.

### 3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CAMPO

Entre las principales características del sector agrario español se encuentra su diversidad productiva derivada de diferentes circunstancias como las distintas condiciones climáticas y del terreno existentes en las diferentes regiones, así como razones históricas y de carácter demográfico y económico que sitúan determinados cultivos en zonas concretas del territorio, que se especializan en determinados productos<sup>369</sup>.

Otra evidente peculiaridad y fuente de riesgo es la amplia variedad de tareas desempeñadas en el trabajo en el campo y, especialmente, en las explotaciones de menor tamaño (cultivo, arado, riego, siembra, tratamiento y aplicación de plaguicidas...), las cuales, además, pueden ser desarrolladas en entornos igualmente muy diversificados, que van desde grandes extensiones con uso de gran maquinaria, hasta espacios más pequeños en los cuales las herramientas y útiles de trabajo son más sencillos.

Y ello sin olvidar una singularidad del tejido agrario español como es el reducido tamaño de la mayor parte de las explotaciones agrícolas, de naturaleza familiar, «en la cual el titular de la explotación es u trabajador autónomo sin trabajadores contratados a su servicio, teniendo como ayuda para la realización de sus actividades a sus propios familiares o, cuando surgen períodos de actividad punta, amigos o vecinos sin vinculación laboral»<sup>370</sup>.

La aplicación de la normativa preventiva debe tomar en consideración, en consecuencia, «las particularidades existentes en este campo de actividad con riesgos muy variados, en trabajos diversos, con hombres que trabajan aislados en muchas ocasiones, en condiciones climáticas difíciles y con dificultades de acceso a la formación en las técnicas elementales de Prevención»<sup>371</sup>.

La normativa de Prevención fija su atención preferente de los sectores de la industria, la construcción y los servicios, olvidando otros campos de actividad, entre ellos el agrícola que quedan evidentemente marginados de la actuación legal y de los poderes públicos.

---

<sup>369</sup> RUIZ RUIZ, I.: «Agricultura: prevención de riesgos biológicos», *Nota Técnica de Prevención 771*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2007, pág. 1.

<sup>370</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «Agricultura», en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirnat lo Blanch), 2017, pág. 278.

<sup>371</sup> MORENO GÓMEZ, A. J.: *Accidentes de trabajo agrícola en la provincia de Cáceres*, Cáceres (Universidad de Extremadura), 2001, págs. 25-26.

Sin embargo, la relevancia de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector resulta «indiscutible»<sup>372</sup>. Las actividades desarrolladas en el campo conllevan aparejada la exposición a una gran variedad en su tipología de riesgos<sup>373</sup>, que derivan de las especiales condiciones en las cuales las tareas agrícolas se desarrollan, así como de la gran variedad de instrumentos presentes en su desempeño. Así, resulta preciso atender a «los diferentes lugares de desenvolvimiento de la actividad (tanto al aire libre como en lugares cerrados), la utilización de productos y sustancias químicas, el manejo de maquinaria y útiles mecánicos en la realización de las faenas, las largas jornadas de trabajo y un largo etcétera, constituyen todos ellos factores capaces de alterar la salud de los trabajadores agrícolas»<sup>374</sup>.

Lo cierto es que, ya sea por desconocimiento, por una creencia popular distorsionada, por la falta de repercusión mediática o la falta de estadísticas claras al respecto, existe la idea errónea de que la actividad agraria resulta segura en términos generales y se encuentra expuesta a pocos riesgos<sup>375</sup>. Sin embargo, la actividad agraria se manifiesta como uno de los sectores de actividad más peligrosos, existiendo un alto índice de siniestralidad, a lo cual se debe sumar un elevado porcentaje de accidentes muy graves, incluso mortales.

El gran problema es que tales datos no suelen contar con un respaldo estadístico fiable por tratarse de un ámbito de actividad con una gran mayoría de trabajadores autónomos<sup>376</sup>, circunstancia que dificulta el control y hace más necesaria la labor de divulgación por parte de las Administraciones de desarrollo de acciones encaminadas a difundir los riesgos y las medidas preventivas que deben adoptarse por los trabajadores en este tipo de explotaciones.

Además, el ya mencionado bajo volumen de negocio en el ámbito rural, así como la brevedad de vida de muchas empresas en este, unidas a la débil costumbre de implementar actuaciones preventivas en el sector primario, redundan en la calidad y la forzosamente limitada (o casi inexistente) oferta de servicios de prevención, así como en una velocidad más ralentizada en la aplicación de sus actividades<sup>377</sup>.

---

<sup>372</sup> SALCEDO BELTRÁN, C. y GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “La Prevención de Riesgos Laborales en el campo», en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; GORELLI, HERNÁNDEZ, J. y VILA TIerno, F., DIRS.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019, pág. 195.

<sup>373</sup> En las resoluciones judiciales pueden encontrarse múltiples ejemplos. Así, entre otras, SSTSJ Andalucía/Granada 19 octubre 2011 (rec. 1676/2011); Madrid 2 diciembre 2015 (rec. 803/2015); Aragón 29 junio 2016 (rec. 422/2016); Extremadura 4 julio 2017 (rec. 248/2017).

<sup>374</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «Agricoltura», en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., DIR.): *Empleos verdes y Prevención de Riesgos Laborales*, cit., págs. 279-280.

<sup>375</sup> Al respecto STSJ Andalucía/Sevilla, 11 enero 2018 (rec. 260/2017).

<sup>376</sup> En este sentido, LABOUR: *Riesgos y medidas preventivas en Agricultura y Ganadería*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2003, pág. 5.

<sup>377</sup> MINGUIJÓN PABLO, J; LAGUNA HERNÁNDEZ, M. y ESPLUGA TRENC, J: *Situación de la vigilancia de la salud de los trabajadores en Aragón*, Zaragoza (Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral), 2007, pág. 221.

La realidad no es otra que una palpable falta de atención a la Prevención de Riesgos Laborales en el sector primario en general (ganadería, silvicultura, pesca, minería y caza) y en la agricultura<sup>378</sup>, por lo que aquí interesa, en particular. El foco principal habitual de los estudios nacionales e internacionales aparece concentrado en los sectores de la industria y los servicios, dado que emplean cada vez más trabajadores por cuenta propia y ajena, y concentran la mayor parte de los accidentes. Sin embargo, no se puede dejar de destacar que el sector agrícola concentra en torno al 7% del total de accidentes laborales aun cuando únicamente emplea a poco más del 4% de los trabajadores en total en nuestro país, y es que la realidad es que pocas actividades aglutinan tan variados y graves riesgos para la salud con la presencia de productos químicos, herramientas, temperaturas, instalaciones eléctricas, riesgos biológicos, maquinaria...

Estos datos de siniestralidad vienen a demostrar que la agricultura es un sector muy complejo que requiere de una atención especializada en materia preventiva, más aún atendiendo a los riesgos presentes y a la tipología de trabajadores que la desarrolla<sup>379</sup>, que incluye, entre otros, asalariados, temporales, autónomos, cooperativas, inmigrantes, personas de edad avanzada, con escasa formación<sup>380</sup>, aunque también existen profesiones y oficios que se ejercen de forma estable, pero que «tienen una incidencia minoritaria en el sector», habida cuenta de que el trabajo agrícola «carece habitualmente de la continuidad y regularidad del industrial o de servicios, y ello explica que el mercado de trabajo agrícola sea un mercado laboral diferenciado»<sup>381</sup>.

#### 4. CONCLUSIONES

— El sistema normativo español se encuentra ayuno de un cuerpo normativo regulador específico para el sector agrícola, pues será de aplicación la normativa laboral general a pesar de las evidentes y profundas especificidades que posee este ámbito.

<sup>378</sup> Sobre la cuestión, y en tal sentido, RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P.: «Prevención de Riesgos Laborales», en GÓMEZ MUÑOZ, J. M.: «Tiempo de trabajo», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (MTAS), 2007, págs. 232-233 ó CAMPOY SÁNCHEZ, M.: «El tratamiento de la Seguridad y Salud laboral en la negociación colectiva en el sector agrario: una herramienta aún por explorar», en AA.VV.: *IV Congreso Nacional de Prevención de Riesgos Laborales en el sector agroalimentario*, Almería (Consejo General de Colegios Oficiales de Ingenieros Técnicos Agrícolas de España), 2010, pág. 7.

<sup>379</sup> SALCEDO BELTRÁN, C. y GARCÍA GONZÁLEZ, G.: «La Prevención de Riesgos Laborales en el campo», en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; GORELLI, HERNÁNDEZ, J. y VILA TIERNO, F., Dir.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, cit., págs. 197-198.

<sup>380</sup> Sobre la falta de cualificación previa de los trabajadores STSJ Cataluña 15 julio 2016 (rec. 3041/2016).

<sup>381</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRÓ HIERRÓ, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dir.): ARIAS DOMÍNGUEZ, A., Coord.): *El contrato de trabajo. Vol. II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, cit., pág. 1382.

— En todos los aspectos del Laudo arbitral prevalece el principio de subsidiariedad anteriormente señalado, de forma tal que los convenios disfrutan de plena libertad a la hora de configurar sus propios sistemas en las distintas materias que éste trata. Resulta evidente que el tratamiento material general de contenidos recogido en el laudo es ciertamente escaso, en tanto se articula en sólo cuatro capítulos, abarcando (una vez superado el primero dedicado a sus normas de identificación y ámbito de aplicación personal y funcional) la organización del trabajo y estructura profesional, la estructura salarial y el régimen disciplinario.

— En virtud de lo anterior, es lógico que los convenios hayan ido mucho más allá en sus contenidos que lo hasta ahora reseñado en paralelo al contenido del Laudo, y respecto a los cuales cabrá hacer oportuna y breve referencia destacando algunos aspectos que el Laudo no contempla en el articulado de sus bloques temáticos.

— No puede dejarse de lado el hecho de que las necesidades de mano de obra en este sector tienen características muy particulares, oscilantes al ritmo que marcan la intensidad y variedad de los cultivos, la estacionalidad de las tareas, exigencias del mercado de productos y la climatología, que hacen que sea muy difícil la continuidad, de ahí la temporalidad de un sector que habitualmente distingue en su negociación entre fijos, fijos-discontinuos, interinos y eventuales, figuras a las cuales se añaden en ocasiones las de temporero o personal ayudante, siendo frecuente también, dada la estacionalidad de las labores, las previsiones de conversión de contratos de duración temporal en indefinidos, normalmente regulando el pase de trabajadores eventuales a fijos-discontinuos atendiendo a la continuidad en la prestación.

— La aplicación y creación de normas específicas en materia preventiva para el campo y una mayor atención a esta cuestión por parte de las Administraciones Públicas resulta absolutamente necesaria dada la gran variedad de riesgos existentes en las faenas agrícolas así como la amplia y variada amalgama de trabajadores que prestan servicios en este sector.

— Igualmente, la Prevención de Riesgos Laborales y seguridad y salud laboral resulta tradicionalmente una materia de difícil adaptación a su regulación por vía colectiva dado su carácter técnico y sus estándares de mínimos, marcados por la uniformidad de sus premisas y la escasa remisión al convenio de la propia normativa preventiva, circunstancia que, aun cuando aleja a la negociación colectiva de su tratamiento convencional y provoca la falta de atención de los interlocutores sociales, no impide que sea materia de interés en este ámbito, aunque la tónica general es la de su total olvido en el sector agrario pues, a pesar de que la gran mayoría de convenios hacen oportuna referencia a la misma, generalmente se limita a establecer de forma global la aplicación de lo previsto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o reiterar sus disposiciones, aunque sí cabe mencionar diferentes

preceptos sobre medidas especiales en relación con trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, ropa de trabajo, equipos de trabajo y protección individual, formación, condiciones de las instalaciones, lugares de trabajo y de vivienda o alojamiento o, en un plano más individual, sobre reconocimientos médicos y maternidad, al margen de cuestiones sobre la representación de los trabajadores o creaciones de comisiones específicas en la materia.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2016.
- CAMPOY SÁNCHEZ, M.: «El tratamiento de la Seguridad y Salud laboral en la negociación colectiva en el sector agrario: una herramienta aún por explorar», en AA.VV.: *IV Congreso Nacional de Prevención de Riesgos Laborales en el sector agroalimentario*, Almería (Consejo General de Colegios Oficiales de Ingenieros Técnicos Agrícolas de España), 2010.
- CASTILLO FERNÁNDEZ, M.: «La clasificación profesional en el sector agrario tras la desaparición de la antigua ordenanza laboral», *Agrolaboral*, junio 2021, <https://agrolaboral.es/la-clasificacion-profesional-en-el-sector-agrario-tras-la-desaparicion-de-la-antigua-ordenanza-laboral-marta-castillo-fernandez/>
- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «Análisis de la evolución de la normativa en el sector agrario», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A., Coord.): *El contrato de trabajo. Vol. II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Pamplona (Aranzadi/Thomson Reuters), 2011.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Madrid (MAPA), 1995.
- «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.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: *Relaciones laborales y Seguridad Social Agraria*, Murcia (Laborum), 2005.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «Agricultura», en AA.VV. (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirnat lo Blanch), 2017.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La reforma del subsidio agrario y la ampliación de la protección por desempleo a todos los trabajadores eventuales del campo», *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2003.
- LABOUR: *Riesgos y medidas preventivas en Agricultura y Ganadería*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2003.



- MARTÍN NAVARRO, J. L. y RODRÍGUEZ RAMOS, A.: «Contexto económico y productivo», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007.
- MARTÍN VALVERDE, A.: «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV. (ed. preparada por DURÁN LÓPEZ, F.): *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba), 1983.
- «Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural», *Temas Laborales*, núm. 2, 1985.
- MINGUIJÓN PABLO, J; LAGUNA HERNÁNDEZ, M. y ESPLUGA TRENC, J: *Situación de la vigilancia de la salud de los trabajadores en Aragón*, Zaragoza (Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral), 2007.
- MORENO GÓMEZ, A. J.: *Accidentes de trabajo agrícola en la provincia de Cáceres*, Cáceres (Universidad de Extremadura), 2001.
- OJEDA AVILÉS, A.: «Legislación laboral y de protección social del sector agrario en perspectiva histórica: la enseñanza a extraer», en AA. VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, A. Coord.): *Reformas socio-laborales en el Sector Agrario: seguimiento de su impacto y propuestas para la continuación del proceso*, Madrid (Civitas), 2013.
- RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P.: «Prevención de Riesgos Laborales», en GÓMEZ MUÑOZ, J. M.: «Tiempo de trabajo», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (MTAS), 2007.
- RUIZ RUIZ, I.: «Agricultura: prevención de riesgos biológicos», *Nota Técnica de Prevención 771*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2007.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: «La contratación colectiva en la agricultura», en AA.VV. (BAYÓN CHACÓN, G. y SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., Dir. y Coord.): *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid (Colegio Universitario San Pablo CEU), 1974.
- SALCEDO BELTRÁN, C. y GARCÍA GONZÁLEZ, G.: «La Prevención de Riesgos Laborales en el campo», en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; GORELLI, HERNÁNDEZ, J. y VILA TIERNO, F., DIRS.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019.
- TURRADO FERNÁNDEZ, J. A.: «El sindicalismo agrario desde sus orígenes hasta nuestros días», en *Cursos de incorporación a la empresa agraria*, León (ASAJA), 2012.
- ZAAAR, M. H.: «El movimiento cooperativo agrario en España durante la segunda mitad del siglo XIX y primer tercio del siglo XX», *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales* de la Universidad de Barcelona, núm. 868, Vol. XV, 2010.