

# 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>

	<u>Pág.</u>
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 VIII

### La estructura salarial en los convenios colectivos concernientes a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

Francisco Xabiere Gómez García  
*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social Universidad de León*

#### 1. INTRODUCCIÓN

Uno de los bloques básicos (y más conflictivos) en toda negociación colectiva es el dedicado a las «disposiciones económicas»<sup>1401</sup> o «régimen retributivo»<sup>1402</sup>, aunque su importancia desde un punto de vista meramente formal pueda estar algo diluida, ante la tendencia actual de ubicarlo en posiciones cada vez más retrasadas dentro del articulado del convenio<sup>1403</sup>. El objetivo de este apartado del estudio consiste en analizar ese ámbito en los convenios colectivos del grupo A del CNAE, es decir, los dedicados a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. No se entra a valorar el contenido de las cláusulas relativas a los incrementos salariales y su revisión anual o las de salvaguarda, pues su traslación material constituye tema central de otro de los apartados de esta obra. Asimismo, por motivos de espacio, es imposible mostrar la totalidad de complementos retributivos plasmados en una muestra tan numerosa de convenios colectivos<sup>1404</sup>, por lo que el foco es puesto sobre aquellos que, por su mayor frecuencia, permiten reflejar una imagen más completa del estado de esta cuestión en la negociación colectiva del sector primario «sin perjuicio de que algún otro plus puntual sea presentado como una posible buena práctica» y dejando de lado, también, tanto las compensaciones por gastos (desplazamiento, vestuario, quebranto de moneda, etc.) como los meros premios en especie<sup>1405</sup>.

---

<sup>1401</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022).

<sup>1402</sup> CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (25/10/2017).

<sup>1403</sup> Por ejemplo, en el CC del sector servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 11/02/2020) no aparece hasta el capítulo 10.

<sup>1404</sup> Por ejemplo, el plus de insularidad del CC Aquicultura Balear, S.A.U. (BO Illes Balears 12 julio 2018), el cual incrementa el salario base en un 15%.

<sup>1405</sup> 65 kilos de azúcar anuales por persona trabajadora en el CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022); 10 kilos de arroz en cada trimestre en el CC estatal para las industrias de

## 2. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

Según el art. 26.3 ET, corresponde a la negociación colectiva (o, en su defecto, al contrato individual) la determinación de la estructura del salario, la cual engloba el salario base, sea por unidad de tiempo o de obra, y, en su caso, los complementos salariales que se determinen en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Estos complementos serán calculados conforme a los criterios que a tal efecto se pacten, incluyendo su carácter consolidable o no, teniendo en cuenta que, en defecto de acuerdo en contrario, no tendrán carácter de consolidables aquellos que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

A pesar de este mandato legal, los productos de la negociación colectiva no son muy dados a exponer en un artículo específico esta cuestión de la determinación de la estructura, aunque en gran parte de los documentos examinados es posible ver su distribución atendiendo al título de los artículos del apartado dedicado a «condiciones económicas»<sup>1406</sup>, «salarios y otros conceptos económicos»<sup>1407</sup>, «régimen económico»<sup>1408</sup>, «estructura salarial»<sup>1409</sup> o, sencillamente, «retribuciones»<sup>1410</sup>.

Sin embargo, alguno de los convenios sí mencionan que «en la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguirá el salario base y los complementos del mismo»<sup>1411</sup>, o quien, compartiendo esta misma redacción, luego

---

elaboración del arroz (25/10/2017); y 4 melvas o bonitos semanales cuando haya pesca, según el CC para la industria Almadrabra de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 05/06/2019).

<sup>1406</sup> CC Tauste Ganadera SL (BOP Zaragoza 23/03/2018); CC Comunidad de Regantes Costa Noroeste, Colonia Agrícola Monte Algaída y Guadalcaçín (BOP Cádiz 11/10/2021); CC del sector Agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); CC Agropecuario de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 15/01/2019); CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019); CC de Recolectores de Cítricos (BO Región de Murcia 03/02/2018) y CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

<sup>1407</sup> CC Centro Sur S. Coop. And. Granada (BOP Granada 24/08/2021) y CC Comunidad de Regantes de Cíván, de Caspe (BOP Zaragoza 09/09/2021). Con gran parecido, CC del sector Industrias Pimentoneras (BO Región de Murcia 17/03/2021) y CC de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

<sup>1408</sup> CC del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017); CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas (BOP Cádiz 08/01/2021) y CC Agrícola T. Franco e Hijos SL (BOP Valencia 17/05/2017); con nomenclatura muy similar, CC del sector servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 11/02/2020).

<sup>1409</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018) y CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

<sup>1410</sup> CC La Huerta Xpaña SL (BOP Granada 04/02/2021); CC Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña (BOP Cantabria 10/05/2021); CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021); CC del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018) y CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017).

<sup>1411</sup> CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019); CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018); CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla

añade en su desarrollo un tercer punto correspondiente a las gratificaciones extraordinarias<sup>1412</sup>. Otro ejemplo es el que estipula que «las retribuciones, con carácter general, son el salario base, las gratificaciones extraordinarias y las vacaciones, a las que adicionalmente se podrán percibir otras cantidades reguladas en este capítulo», es decir, las correspondientes a horas extraordinarias, compensación por desplazamiento y, en su caso, las derivadas de la modalidad especial del incentivo, destajo o tarea<sup>1413</sup>.

Aun así, es posible encontrar algún ejemplo de cláusula más clarificadora, mostrando la estructura de las retribuciones del personal dividida por categorías y los conceptos de cada una de ellas, correspondiendo a «salario base, complemento personal (antigüedad), complemento de puesto de trabajo (nocturnidad y/o penosidad), complemento por cantidad o calidad del trabajo (la prima de asistencia) y los complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias)»<sup>1414</sup>; o, de forma similar, pero añadiendo «las horas extras, en su caso»<sup>1415</sup>. Incluso es posible matizar que unos serán complementos salariales (personales; antigüedad consolidada; de puesto de trabajo; de cantidad o calidad del trabajo; pagas extraordinarias; complementos de convenio; y horas extraordinarias) y otros no salariales (prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social; compensaciones o suplidos por gastos de la persona trabajadora en la realización de su actividad laboral, como herramientas o ropa de trabajo; y las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, despidos, etc.)<sup>1416</sup>.

### 3. EL SALARIO BASE

El art. 26.1 ET indica que debe considerarse salario «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración,

---

y León (BO Castilla y León 27/10/2016); CC del sector servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 11/02/2020); CC del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación Aceitunas (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018); CC Comunidad de Regantes Costa Noroeste, Colonia Agrícola Monte Algaida y Guadalcaacín (BOP Cádiz 11/10/2021) y, de forma similar, el CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019) al mencionar el «salario base y los pluses del mismo».

<sup>1412</sup> CC Sociedad Cooperativa Andaluza Vinícola del Condado y Bodegas Privilegio del Condado SL (BOP Huelva 30/08/2019).

<sup>1413</sup> CC Agrícola T. Franco e Hijos SL (BOP Valencia 17/05/2017).

<sup>1414</sup> CC Sociedad Cooperativa Vega Esla (BOP León 11/10/2016); CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022) y CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017). Sin tanta precisión, pero muy por encima de la media, el CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018).

<sup>1415</sup> CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

<sup>1416</sup> CC de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO Asturias 01/12/2021).

o los periodos de descanso computables como de trabajo», no teniendo consideración de salario «las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos» (art. 26.2 ET). Pero dentro de esta definición amplia es posible concretar un salario más específico, denominado de forma corriente salario base, atendiendo a la retribución (fijada o convenida) percibida exclusivamente por la unidad de tiempo o de obra<sup>1417</sup>, sin considerar las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad y de vencimiento periódico superior al mes<sup>1418</sup>.

El procedimiento ordinario para retribuir el trabajo en las relaciones laborales españolas es el salario por unidad de tiempo, que en el sector primario recibe el nombre de jornal, si bien su forma de devengo puede ser diferente en función de si las personas trabajadoras cuentan con contrato indefinido, cuya unidad de tiempo suele ser el mes, o si trabajan con contrato temporal<sup>1419</sup>, de forma eventual y fija-discontinua<sup>1420</sup>, para quienes es corriente el salario hora<sup>1421</sup>. Este salario hora también aparece en ciertas categorías como «manipuladora (sic), mozo de almacén, jefe de línea y jefe de equipo»<sup>1422</sup>, pudiendo, en algún puesto que se antoja clave, ser de libre contratación su cantidad, siempre que supere un mínimo por día<sup>1423</sup>. Asimismo, otros convenios hacen una distinción entre áreas, estableciendo para el área funcional de técnicos y administrativos una cantidad mensual, mientras que para el de personal agrario «es una cantidad para cada hora trabajada»<sup>1424</sup>.

Junto a esta forma de retribuir el trabajo, en el ámbito agroganadero resulta bastante frecuente el salario por destajo, hasta el punto de establecerse este como forma por defecto en un convenio<sup>1425</sup> «aunque otro lo prohíbe»<sup>1426</sup>,

<sup>1417</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

<sup>1418</sup> CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017).

<sup>1419</sup> CC del sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019) y CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 27/10/2016). El CC del sector servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 11/02/2020) lo recoge como una posibilidad para estas situaciones.

<sup>1420</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022), que también añade al personal a tiempo parcial.

<sup>1421</sup> El CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25/10/2017) contempla ambas posibilidades, al igual que el CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23/11/2021).

<sup>1422</sup> CC Centro Sur S. Coop. And. Granada (BOP Granada 24/08/2021).

<sup>1423</sup> Así lo establece para los capataces el CC de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31/01/2019).

<sup>1424</sup> CC Agrícola T. Franco e Hijos SL (BOP Valencia 17/05/2017).

<sup>1425</sup> CC de recolección de cítricos García Ballester SL (BOP Castellón de la Plana 25/01/2020).

<sup>1426</sup> CC para las empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

o, cuanto menos, dejar a decisión del empresario su elección, eso sí, «siempre con anterioridad a la prestación del servicio»<sup>1427</sup>. En estas situaciones lo habitual es marcar un precio por kilogramo recolectado según la variedad de producto de la que se trate, si bien se asegura un mínimo de euros por hora trabajada, salvo que no se haya puesto la normal diligencia en la recolección<sup>1428</sup>.

En un solo caso aparece otra forma de retribución variable de carácter flexible, justificada con el objetivo de «promocionar el trabajo en equipo, la productividad y la calidad», la cual aumenta el salario fijado en tablas para la anualidad correspondiente entre el 2 y el 4 por ciento, en función de la consecución empresarial de los objetivos de productividad, calidad y absentismo<sup>1429</sup>. Por último, reseñar una figura salarial vinculada a la proporcionalidad, que viene a complementar las formas ya presentadas, como es el «salario a la parte», el cual aparece como posibilidad que debe fijarse o convenirse para asignar previamente a la persona trabajadora una fracción determinada del producto o importe obtenido, debiendo garantizar como mínimo el salario convenio<sup>1430</sup> o este incrementado en un 25%<sup>1431</sup>.

Por otro lado, si la norma legal fija que, en ningún caso, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional (art. 26.1 ET), un pacto lo ha rebajado a un máximo del 20% del salario base, siendo una fórmula siempre voluntaria para ambas partes de la relación laboral que no podrá efectuarse ni en las gratificaciones extraordinarias ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal ni, a elección de la persona trabajadora, durante las vacaciones<sup>1432</sup>. En otro texto es la persona trabajadora quien puede decidir, a primeros de año, sustituir el pago en metálico de parte de su retribución por uno de los servicios que la empresa puede poner a su disposición, como «seguro médico privado, guardería, tiquets de comida», debiendo, en cualquier caso, figurar en la nómina su concepto y valoración económica<sup>1433</sup>.

Finalmente, es necesario indicar que, junto a los salarios base habituales, también pueden existir otros por la realización de faenas especiales, por ejemplo, tractoristas cuando conduzcan en carretera en misión de transporte o con cosechadoras «suplemento del 13% sobre el de su categoría» o el personal no cualificado cuando realice trabajos en los que se empleen abonos o

---

<sup>1427</sup> CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat Valenciana 26/06/2019).

<sup>1428</sup> CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat Valenciana 26/06/2019).

<sup>1429</sup> CC Aleía Roses SLU (BOP Soria 30/01/2019).

<sup>1430</sup> CC del sector Agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) y CC del Campo (BO Albacete 29/01/2018).

<sup>1431</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

<sup>1432</sup> CC provincial de Actividades Agropecuarias (BO Alicante 10/08/2018).

<sup>1433</sup> CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019).

estiércol, entre otros «un 8% más»<sup>1434</sup>. De igual forma si, en temporada en vendimia, los trabajadores temporeros y eventuales que permanezcan en una instalación de vinificación durante la jornada ejecutan «un esfuerzo físico importante, concretamente los de pisa o máquinas movidas a brazo»<sup>1435</sup>.

#### 4. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

Se definen como «las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador»<sup>1436</sup>, siendo fijados «en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa» (art. 26.3 ET). Salvo especificación convencional en contrario<sup>1437</sup>, suelen calcularse en forma porcentual sobre el salario base<sup>1438</sup>.

##### 4.1. Los complementos relativos a circunstancias personales

Esta clase de complementos tratan de retribuir cualidades individuales no estimadas en el salario base, por ejemplo la cualificación profesional<sup>1439</sup>, sin embargo, la negociación colectiva del ámbito agropecuario no parece contemplar este tipo de circunstancia, aunque es cierto que existen excepciones como el convenio sectorial provincial que concede «premios por titulación» a quienes «no hayan sido contratados por razón al mismo»<sup>1440</sup>, fijados en una cantidad mensual de 40,07 euros para quien ostente un título de grado superior (ingeniero, abogado, intendente y equiparados) y 22,59 euros para títulos de grado medio (ingeniero técnico, graduado social y equiparados). También recibirá una cantidad de 14,32 euros mensuales el personal en posesión de diploma de enólogo, carnet de analista de bodega o el de microbiología enológica (vicultura o viticultura). Como indica con acierto el texto paccionado, quien por contrato no realice la jornada laboral completa «percibirá la totalidad del premio ya que se trata de premio a la formación y no al rendimiento o tiempo de trabajo». Dentro de este grupo también estaría incluido el convenio empresarial que abona 100 euros mensuales en concepto de «experiencia» para quien tenga «un mínimo de 4 años de prestación de servicios ininterrumpidos y continuados en la empresa», el carnet clase C y

<sup>1434</sup> CC del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2020).

<sup>1435</sup> CC de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31/01/2019).

<sup>1436</sup> CC Sociedad Cooperativa Andaluza Vinícola del Condado y Bodegas Privilegio del Condado (BOP Huelva 30/08/2019).

<sup>1437</sup> CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017).

<sup>1438</sup> CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23/11/2021), que excepciona el plus de asistencia.

<sup>1439</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022).

<sup>1440</sup> CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017).

haya realizado una serie de cursos tasados de materias como prevención de riesgos, primeros auxilios, aplicación de productos fitosanitarios, etc.<sup>1441</sup>.

Con apariencia de complemento personal, pero con mejor encaje en otras circunstancias, es posible mencionar el «plus especialización» para aquellas categorías profesionales que «establezcan la necesidad de poseer una titulación homologada»<sup>1442</sup> (objetivamente un complemento relativo al trabajo) o el «plus de calidad» que se abona, con carácter voluntario y con importe fijado unilateralmente por la empresa, al objeto de «incentivar la dedicación y calidad en el trabajo, así como actitudes como la capacidad de trabajo en equipo, la productividad y proactividad»<sup>1443</sup> (en realidad una especie de complemento por rendimiento).

Sin duda, el plus de esta categoría más extendido tiene relación con el concepto salarial de la promoción económica (art. 25 ET) —sirviendo también de «valoración del factor de experiencia profesional y de incentivo a la permanencia»<sup>1444</sup>—, bien porque se mantenga el tradicional «de antigüedad», bien porque esta haya sido eliminada pero se conserve la vigente en el momento de la supresión a modo de garantía *ad personam*, en algún caso bajo una nueva denominación como «plus de fidelización»<sup>1445</sup>.

El primero de los casos es claramente menos numeroso, sin embargo ofrece distintas posibilidades, por ejemplo, la escala que aumenta un porcentaje sobre el salario base al cumplirse los 2, 4, 9, 12, 16, 19 y 24 años, momento en el cual se alcanza el tope del 50%<sup>1446</sup>; dos bienios y cinco quinquenios, abonándose un 5% del salario base por cada uno de los primeros y un 10% por cada segundo<sup>1447</sup>; quien percibirá el importe de cuatro días de salario base al cumplir el primer trienio, tres días cada año desde ese trienio hasta cumplir los quince años y dos días por año desde los quince a los veinte años<sup>1448</sup>; o cinco días de salario al término del primer trienio y tres días más por cada año posterior hasta cumplir los 20 años de servicio en la empresa, con la posibilidad de fraccionar la cuantía correspondiente a lo largo de sus 15 pagas anuales<sup>1449</sup>. Al mismo tiempo aparecen fórmulas más lineales, como

<sup>1441</sup> CC Bizkaiko Basalan A.B. (BOP Bizkaia 29/10/2021).

<sup>1442</sup> CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

<sup>1443</sup> CC La Huerta Xpaña SL (BOP Granada 04/02/2021).

<sup>1444</sup> CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

<sup>1445</sup> CC de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 26/12/2020).

<sup>1446</sup> CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25/10/2017).

<sup>1447</sup> CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018).

<sup>1448</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018), CC del Campo (BO Albacete 29/01/2018), CC Provincial Agropecuario de Burgos (BO Burgos 23/08/2017), CC de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31/01/2019) y CC del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2020). Con los mismos parámetros temporales pero mejores condiciones del importe, CC del Sector Agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

<sup>1449</sup> CC Agropecuario de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 15/01/2019).

percibir un aumento del 5%<sup>1450</sup> o del 4%<sup>1451</sup> sobre el salario base cada trienio; un 5% con límite en los trece trienios<sup>1452</sup>; un 2% con límite en los seis trienios<sup>1453</sup> o en los siete<sup>1454</sup>; un 5% cada cuatrienio<sup>1455</sup>; o un 5% cada cinco campañas ininterrumpidas y consecutivas al servicio de la Empresa<sup>1456</sup>. Incluso una cantidad concreta, que será diferente según el nivel y área funcional, por cada bienio hasta un máximo de 24 años<sup>1457</sup>.

Finalmente, sobresale la cláusula que, a los efectos del cálculo de años de antigüedad para quienes estén como fijos discontinuos, establece una regla por la cual cada 175 días de trabajo efectivo se entiende como un año trabajado (no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales), siendo estos acumulables, es decir, que no tienen que realizarse necesariamente dentro del año natural, campaña o ciclo productivo<sup>1458</sup>.

## 4.2. Los complementos relativos al trabajo realizado

Sin lugar a dudas, constituye el bloque más amplio de complementos presentes en la negociación colectiva en el sector primario. En principio, cualquier complemento de este grupo «no queda anexionado al contrato laboral, por lo que el cambio de puesto de trabajo o la no realización de las tareas descritas supondrá que no se devengue y en consecuencia no se tendrá derecho al mismo»<sup>1459</sup>.

Bastante generalizado aparece el «plus de nocturnidad», destinado para las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas<sup>1460</sup> por personas empleadas cuyo desempeño laboral no sea nocturno por su propia naturaleza, es decir, quienes no realizan normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo o que se prevea que pue-

<sup>1450</sup> CC Finca Puntagorda SL (BOP Santa Cruz de Tenerife 21/02/2018).

<sup>1451</sup> CC del sector Agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

<sup>1452</sup> CC Novapesca Trading SA (BOP Pontevedra 18/10/2017).

<sup>1453</sup> CC Sociedad de Cazadores «El Narcea» (BO Principado de Asturias 04/05/2018).

<sup>1454</sup> CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019), el cual también dispone un complemento «ExAntigüedad» para quienes ya percibieran porcentajes mayores del 14% a la entrada en vigor del convenio.

<sup>1455</sup> CC para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO Ávila 24/08/2018).

<sup>1456</sup> CC para la industria Almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 05/06/2019).

<sup>1457</sup> CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017).

<sup>1458</sup> CC de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

<sup>1459</sup> CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018).

<sup>1460</sup> El CC provincial de Actividades Agropecuarias (BO Alicante 10/08/2018) amplía este umbral hasta las 7 horas de la mañana y el CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017) hasta las 8, salvo que su jornada continuada diurna comience antes de esa hora.

dan realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual (art. 36.1 ET)<sup>1461</sup>. Según el mandato estatutario, será la negociación colectiva la que determine la retribución específica de este trabajo nocturno (art. 36.2 ET), siendo bastante habitual el incremento del 25% sobre el salario base mensual<sup>1462</sup> —o sobre la suma de este y algún otro complemento como «permanencia» y «plus de especialización»<sup>1463</sup> o «antigüedad» y «pagas extraordinarias»<sup>1464</sup>—, que algún convenio eleva al 27%<sup>1465</sup>, 30%<sup>1466</sup>, 35%<sup>1467</sup> o 40%<sup>1468</sup> (por el contrario, uno de ellos lo reduce al 24%<sup>1469</sup>), sin perjuicio de «su posible consideración además de horas extraordinarias»<sup>1470</sup>. En otros casos la cantidad suplementaria es fija por hora efectiva trabajada<sup>1471</sup> o por jornada<sup>1472</sup>, pudiendo verse incrementada si la prestación se realiza en noches específicas, como las de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero<sup>1473</sup>. En estas situaciones puede exigirse, para percibir el complemento completo, trabajar al menos cuatro horas en jornada nocturna o de lo contrario lo recibirán en proporción al tiempo trabajado<sup>1474</sup>. Dentro de esta jornada nocturna hay

<sup>1461</sup> Además de estas personas con trabajo nocturno por su propia naturaleza, para percibir este complemento, el CC del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2020) excluye los trabajos de ganadería y el CC Provincial Agropecuario de Burgos (BO Burgos 23/08/2017) le añade los de «guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel periodo».

<sup>1462</sup> CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019); CC del sector Agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); CC para las empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017); CC de Recolectores de Cítricos (BO Región de Murcia 03/02/2018); CC de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 26/12/2020); CC del sector Industrias Pimentoneras (BO Región de Murcia 17/03/2021); CC del Sector Agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021); CC del Campo (BO Albacete 29/01/2018); CC de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31/01/2019); CC Enviser Servicios Medioambientales SA (BOP Bizkaia 08/01/2018); CC Acuicultura Balear SAU (BO Illes Balears 12/07/2018), CC Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (BOP Zaragoza 04/12/2019) y CC Viveros Sánchez S.L. (BOP Guadalajara 21/06/2019), entre otros.

<sup>1463</sup> CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

<sup>1464</sup> CC Sociedad Cooperativa Vega Eslea (BOP León 11/10/2016).

<sup>1465</sup> CC del sector servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 11/02/2020).

<sup>1466</sup> CC Agropecuario de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 15/01/2019).

<sup>1467</sup> CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (25/10/2017).

<sup>1468</sup> CC Champifresh SL (BO La Rioja 10/05/2019).

<sup>1469</sup> CC Comunidad de Regantes Costa Noroeste, Colonia Agrícola Monte Algaida y Gualdacacín (BOP Cádiz 11/10/2021).

<sup>1470</sup> CC para las empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

<sup>1471</sup> CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 27/10/2016) y CC de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

<sup>1472</sup> CC de las Sociedades de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BO Castellón 16/09/2021) o Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019).

<sup>1473</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022).

<sup>1474</sup> CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

quien además otorga a la persona trabajadora el «derecho a media hora de descanso retribuido»<sup>1475</sup> y quien limita la retribución del trabajo nocturno a un máximo de 90 jornadas<sup>1476</sup>.

Por otra parte, como bien expone uno de los acuerdos<sup>1477</sup>: «habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, pariciones, riego, acondicionamiento y preparación de productos perecederos)», las personas trabajadoras «vienen obligadas» al desempeño de su actividad en fines de semana y festivos, lo que suele dar lugar a complementos retributivos, por ejemplo, del 20% sobre el salario diario<sup>1478</sup>, del 25% sobre el salario hora<sup>1479</sup> o de 55 euros por día<sup>1480</sup>. En un caso, se apunta únicamente a las mañanas de los sábados siempre «que no superen las 46 horas semanales en el periodo de seis meses»<sup>1481</sup>, sin embargo, la gran mayoría lo acota a los domingos y festivos, por los cuales será percibido un plus por hora efectivamente trabajada, cuya cantidad puede ser la misma en ambos casos<sup>1482</sup> o mayor en los festivos<sup>1483</sup>. Otros acuerdos estipulan un aumento del 100% de su salario normal<sup>1484</sup> o del 50%<sup>1485</sup> «aun cuando disfrute de su descanso compensatorio entre semana»<sup>1486</sup>, por el contrario, en otro convenio solo será abonado el 50% de recargo si «por circunstancias excepcionales» no disfrutase de tal descanso<sup>1487</sup>, mientras que en un tercero, será el trabajador quien finalmente decida si prefiere la cantidad o la compensación, salvo los temporeros, los cuales van a percibir siempre un incremento del 25% en su salario/hora, justificándose la diferencia de trato respecto de los indefinidos en que prestan servicio al aire libre y únicamente para unas determinadas tareas<sup>1488</sup>.

Otro de los complementos corrientes que aparecen fijados por la negociación colectiva es el «plus de disponibilidad», destinado para quienes, fuera de su jornada laboral<sup>1489</sup>, acepten estar a disposición permanente por si fuera necesario su desplazamiento para desarrollar alguna labor. Así, por ejemplo,

<sup>1475</sup> CC del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2020).

<sup>1476</sup> CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas (BOP Cádiz 08/01/2021).

<sup>1477</sup> CC del Sector Agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

<sup>1478</sup> CC Actuaciones y Estudios de la Naturaleza SLNE (BOP Guadalajara 01/08/2016).

<sup>1479</sup> CC provincial de Actividades Agropecuarias (BO Alicante 10/08/2018).

<sup>1480</sup> CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019).

<sup>1481</sup> CC de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 26/12/2020).

<sup>1482</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022); CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas (BOP Cádiz 08/01/2021); CC Novapesca Trading SA (BOP Pontevedra 18/10/2017) y CC SAT 9425 La Cosa (BOP Castellón de la Plana 03/06/2014).

<sup>1483</sup> El CC Tauste Ganadera SL (BOP Zaragoza 23/03/2018) fija 61,31 euros de prima por domingo y 77,55 euros por festivo trabajado.

<sup>1484</sup> CC Acuicultura Balear SAU (BO Illes Balears 12/07/2018).

<sup>1485</sup> CC de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31/01/2019).

<sup>1486</sup> CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

<sup>1487</sup> CC del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2020).

<sup>1488</sup> CC del Sector Agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

<sup>1489</sup> En este sentido, el CC de las Sociedades de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BO Castellón 16/09/2021) aclara que «este tiempo no se computará como trabajado a efectos del control horario en lo que supere la jornada ordinaria anual».

además de la compensación de las eventuales horas trabajadas como horas extras, únicamente por la disponibilidad percibirán una cantidad fija mensual, aunque deban cumplir algún requisito como «portar un teléfono móvil para su localización y asistencia» y encontrarse «a una distancia no superior a 50 kilómetros»<sup>1490</sup>, o «presentarse debidamente equipado en el punto de encuentro en un plazo máximo de 30 minutos desde el momento en el que se le comunique»<sup>1491</sup>. Es posible excluir de su percibo a ciertas categorías de trabajadores cuando «por su función, esta disponibilidad va incluida en las funciones de su puesto»<sup>1492</sup>. En cualquier caso, parece un buen recurso estipular que, «en caso de ser requerido, desde el momento de localización se computará como tiempo efectivo de trabajo para su posterior pago»<sup>1493</sup> o si, de lo contrario, este empezaría a computar desde su incorporación al lugar requerido u otras posibilidades, incluyendo la retribución de las propias horas de espera<sup>1494</sup>.

Uno de los complementos básicos de este bloque lo constituye el «plus de peligrosidad», para el cual es indispensable conocer la forma de calificar las tareas o trabajos que se realizan como tóxicos, penosos o peligrosos. Por ejemplo, pueden incluirse «en el reglamento de régimen interior»<sup>1495</sup> o dejarlo al «acuerdo entre la representación de las personas trabajadoras y la dirección de las empresas», resolviendo en defecto de acuerdo «la jurisdicción laboral competente»<sup>1496</sup> o debiendo pronunciarse «la comisión mixta del convenio a través de la comisión sectorial de prevención de riesgos»<sup>1497</sup>. En cualquier caso, constituye una buena práctica especificar previamente las tareas o puestos por las que se devengará este plus<sup>1498</sup>. La forma de remuneración de este plus puede ser un incremento sobre el salario base de un 20%<sup>1499</sup> o un 25% proporcional a la jornada de trabajo<sup>1500</sup>, o completo siempre que se trabajen al menos 4 horas<sup>1501</sup>, pero también una cantidad máxima mensual<sup>1502</sup>

<sup>1490</sup> CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

<sup>1491</sup> CC del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 27/10/2016) y CC TRAGSA Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales (BO Región de Murcia 07/06/2011).

<sup>1492</sup> Así, quedan excluidos los Managers y Encargados afectados por el CC Acuicultura Balear SAU (BO Illes Balears 12/07/2018).

<sup>1493</sup> CC Comunidad de Regantes Costa Noroeste, Colonia Agrícola Monte Algaida y Gualdacán (BOP Cádiz 11/10/2021).

<sup>1494</sup> CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019).

<sup>1495</sup> CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

<sup>1496</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022).

<sup>1497</sup> CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017).

<sup>1498</sup> CC Enviser Servicios Medioambientales SA (BOP Bizkaia 08/01/2018) y CC Provincial Agropecuario de Burgos (BO Burgos 23/08/2017).

<sup>1499</sup> CC Agropecuario de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 15/01/2019).

<sup>1500</sup> CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25/10/2017); CC del sector Agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) y CC Provincial Agropecuario de Burgos (23/08/2017).

<sup>1501</sup> CC del Campo (BO Albacete 29/01/2018).

<sup>1502</sup> Unos 20 euros mensuales en el CC Enviser Servicios Medioambientales SA (BOP Bizkaia 08/01/2018) y 150 euros mensuales en el CC del sector servicios forestales de Cataluña

o diaria que aumenta si las faenas han ocupado más de cuatro horas en esa jornada<sup>1503</sup>. Decepcionante resulta, sin embargo, el convenio que remite para determinar la cuantía y forma de abono de este plus a la «legislación vigente al respecto»<sup>1504</sup>.

Por último, señalar el complemento «de responsabilidad» (más propio de la negociación colectiva a nivel de empresa), el cual «tiene por objeto remunerar a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que supongan una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando»<sup>1505</sup>, bien sea sobre trabajadores y trabajadoras de la empresa o de tipo económico<sup>1506</sup>, estando su percepción «condicionada al ejercicio de dicho mando»<sup>1507</sup>, por ejemplo, la clásica figura de los jefes de cuadrilla<sup>1508</sup>. La cuantía puede ser un porcentaje extra sobre su retribución, aunque lo más habitual es una cantidad fija por día, mes o año.

### 4.3. Los complementos relativos a la situación y resultados de la empresa

Son complementos «en función de los resultados del trabajo realizado o por haber alcanzado los objetivos previstos, tanto a nivel individual (por su rendimiento) como a nivel departamental o de empresa en función de la productividad o beneficios de la empresa»<sup>1509</sup>. Los más comunes son los «incentivos» por cantidad y/o calidad del trabajo que, no sustituyendo al tradicional sistema de retribución, son asignados cuando «los resultados de la actividad del trabajador, tanto en volumen como en perfección o fiabilidad, sean notoriamente superiores a los que puedan considerarse como normales»<sup>1510</sup>, por lo que, a efectos de lograr su optimización, precisan de una apreciación global que posibilite la determinación real de la productividad<sup>1511</sup>. En ello, es posible plantear un «periodo de adaptación» donde las personas trabajadoras sean retribuidas como si hubieran alcanzado el rendimiento demandado aunque estén por debajo, constituyendo una buena práctica la salvaguardia que, a la vez, permite la retribución completa si la falta de rendimiento acordado ocurre «por causa únicamente imputable a la empresa»<sup>1512</sup>. Singular es la cláusula para quienes, existiendo prima a la producción, no trabajen por unidad de obra, pues la ausencia de medida en su labor será compensada con un 20% del salario base en concepto de «carencia de incentivo»,

---

(DO Generalitat de Catalunya 11/02/2020), aunque esta cantidad también incluye la disponibilidad para prestar el servicio en menos de 30 minutos.

<sup>1503</sup> CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas (BOP Cádiz 08/01/2021).

<sup>1504</sup> CC de manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 26/12/2020).

<sup>1505</sup> CC Centre de la Propietat Forestal (BOP Barcelona 05/11/2020).

<sup>1506</sup> CC Las Marismas de Lebrija SCA (BOP Sevilla 21/01/2020).

<sup>1507</sup> CC Reforestaciones y Viveros SL (BOP Jaén 26/11/2013).

<sup>1508</sup> CC provincial de Actividades Agropecuarias (BO Alicante 10/08/2018).

<sup>1509</sup> CC Centro Sur, S. Coop. And. Granada (BOP Granada 24/08/2021).

<sup>1510</sup> CC Reforestaciones y Viveros SL (BOP Jaén 26/11/2013).

<sup>1511</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022).

<sup>1512</sup> CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25/10/2017).

siempre que su trabajo esté conectado con secciones donde sí exista medición y, «en consecuencia, su trabajo por esta interrelación se incrementa, equivalente al porcentaje promedio de incentivo obtenido en las secciones medidas de las que depende o se relacione su trabajo»<sup>1513</sup>.

Una de forma más indirecta para aumentar la productividad y los resultados de la empresa es otorgar una prima «de asistencia» o «de actividad», bien por cada hora efectiva de trabajo<sup>1514</sup>, bien por cada uno de los días efectivamente trabajados<sup>1515</sup>, consistente en un plus mensual lineal para todas las categorías<sup>1516</sup> o uno de carácter anual pero prorrateado en 12 mensualidades<sup>1517</sup>, si bien, en algún acuerdo la percepción de este complemento está condicionada a la ocupación durante toda la jornada laboral, pues «la falta de puntualidad conlleva la pérdida de la cuantía» correspondiente a ese día –para su devengo en un convenio, además de la asistencia y puntualidad, se menciona el «interés en el trabajo»<sup>1518</sup>–; asimismo, «la falta no justificada al trabajo implica la pérdida de la prima de dos días, dos faltas la de cuatro días, tres faltas la de ocho días y con cuatro faltas ya se pierde el derecho al abono de la totalidad de la cuantía mensual»<sup>1519</sup>. Esta prima no se tiene en cuenta «para el cálculo de cualquier retribución o prestación, como pudieran ser antigüedad, gratificaciones extraordinarias, etc.»<sup>1520</sup>, salvo en las situaciones donde la cantidad correspondiente haya sido integrada en el salario base «desapareciendo como tal plus de asistencia a partir de dicho momento»<sup>1521</sup>.

Por el contrario, desde el punto de vista de la productividad no tiene mucho sentido el complemento que dispone, para todo el personal afecto al convenio, recibir cantidades por el concepto de «participación en beneficios» de treinta días de salario base diario<sup>1522</sup> más los pluses ligados a la antigüedad<sup>1523</sup>; en una cantidad equivalente al 4% del salario mínimo interprofesional<sup>1524</sup>; o al 10% del «salario base»<sup>1525</sup> o del «salario real» (salario

---

<sup>1513</sup> CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018).

<sup>1514</sup> CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018).

<sup>1515</sup> CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23/11/2021) y CC Sociedad Cooperativa Vega Esla (BOP León 11/10/2016).

<sup>1516</sup> CC de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO Asturias 01/12/2021).

<sup>1517</sup> CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019).

<sup>1518</sup> CC del sector Industrias Pimentoneras, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona (BO Barcelona 17/09/2020).

<sup>1519</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

<sup>1520</sup> CC del sector Industrias Pimentoneras (BO Región de Murcia 17/03/2021) y CC Sociedad Cooperativa Vega Esla (BOP León 11/10/2016).

<sup>1521</sup> CC provincial de Actividades Agropecuarias (BO Alicante 10/08/2018).

<sup>1522</sup> CC del Campo (BO Albacete 29/01/2018).

<sup>1523</sup> CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019).

<sup>1524</sup> CC de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31/01/2019).

<sup>1525</sup> CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018). El CC provincial de Actividades Agropecuarias (BO Alicante 10/08/2018) lo rebaja al 6%.

base + complemento *ad personam*) percibido anualmente<sup>1526</sup>, pues son situaciones que acercan esta paga al concepto de una nueva gratificación extraordinaria, aquí prorrateada en cada mes<sup>1527</sup>. De modo similar operarían la «paga de beneficios» a recibir el 12 de octubre<sup>1528</sup> o la paga de «participación en beneficios» consistente en «una mensualidad del salario base, plus personal y plus de convenio», la cual se hace efectiva en dos partes pagaderas el 15 de marzo y el 15 de octubre<sup>1529</sup>.

## 5. LOS COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El art. 31 ET manifiesta que la persona trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, mandando también al convenio colectivo para fijar tanto la cuantía de tales gratificaciones como la opción de que estas sean prorrateadas en las doce mensualidades, aunque uno de los textos sectoriales pautados deja esto último para posibles acuerdos o convenios de empresa<sup>1530</sup>.

La recepción de estas prescripciones en la negociación colectiva del sector primario establecen con frecuencia, salvo algún caso de prorrateo en los doce meses<sup>1531</sup>, que la segunda paga sea abonada a finales de junio o en la primera quincena de julio, por lo que suele recibir la denominación de «paga de verano»<sup>1532</sup> o de

<sup>1526</sup> CC del Sector de Industria y Comercio de Aceite y derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018). El CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23/11/2021) tiene a bien aclarar la fórmula de cálculo: «salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento».

<sup>1527</sup> Por ejemplo, el mismo pago se denomina «compensación complementaria anual» en el CC del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

<sup>1528</sup> Fijada por el CC de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018); el CC de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018); el CC de Recolectores de Cítricos (BO Región de Murcia 03/02/2018) y el CC para las empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017). Estos dos últimos además manifiestan que quienes trabajen como fijos discontinuos, interinos y eventuales llevarán prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

<sup>1529</sup> CC del sector Industrias Pimentoneras (BO Región de Murcia 17/03/2021). 19 de marzo y 12 de octubre según estipula el CC del sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (BO. Barcelona 16 septiembre 2019).

<sup>1530</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

<sup>1531</sup> Por ejemplo, CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019).

<sup>1532</sup> CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); CC de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO Asturias 01/12/2021); CC Agropecuario de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 15/01/2019); CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma

vacaciones<sup>1533</sup>, mientras que habitualmente la cuantía será según las tablas salariales pactadas y, en su caso, de forma proporcional a la parcialidad del contrato<sup>1534</sup>, es decir, que «el personal que cese o ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria más próxima devengada y no percibida»<sup>1535</sup>, pudiendo considerar que a tales efectos la fracción de semana se computará semana o mes completo<sup>1536</sup>. En otras situaciones la cuantía corresponde a 30 días de salario base más antigüedad (plus de fidelización) o complemento personal que lo sustituya; pudiendo también incluir otros complementos personales como plus convenio y plus transporte<sup>1537</sup>, la nocturnidad si procede<sup>1538</sup> o la proporción correspondiente a la paga de beneficios<sup>1539</sup>, e incluso «la totalidad de los conceptos retributivos»<sup>1540</sup>.

En algunos convenios aparece una tercera paga<sup>1541</sup>, a veces denominada «de San José» –sea el 19 de marzo<sup>1542</sup>, sea el 1 de mayo<sup>1543</sup>–, «de San Isidro»<sup>1544</sup>, «de Nuestra Señora de la Oliva»<sup>1545</sup> en un sector aceitunero, o de forma más extendida «de beneficios», a abonarse en febrero<sup>1546</sup>, en marzo<sup>1547</sup>, la primera quincena de marzo<sup>1548</sup>, a finales de marzo<sup>1549</sup>, el 15 de mayo<sup>1550</sup>, el

---

de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019); CC del sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); CC La Huerta Xpaña SL (BOP Granada 04/02/2021); CC Champifresh SL (BO La Rioja 10/05/2019) y CC Bonaoro SL (BOP Santa Cruz de Tenerife 13/10/2021).

<sup>1533</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022) y CC Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña (BOP Cantabria 10/05/2021).

<sup>1534</sup> CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019) y CC Capital Genetic EBT SL (BOE 17/09/2021).

<sup>1535</sup> CC del sector Industrias Pimentoneras (BO Región de Murcia 17/03/2021).

<sup>1536</sup> CC provincial de Actividades Agropecuarias (BO Alicante 10/08/2018) y CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

<sup>1537</sup> CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25/10/2017) y CC del sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (BO. Barcelona 16 septiembre 2019).

<sup>1538</sup> CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23/11/2021).

<sup>1539</sup> CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018).

<sup>1540</sup> CC Centre de la Propietat Forestal (BOP Barcelona 05/11/2020).

<sup>1541</sup> CC Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (BOP Zaragoza 04/12/2019) y CC Agropecuaria San Fermín S.L. (BO Navarra 05/02/2019).

<sup>1542</sup> CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23/11/2021).

<sup>1543</sup> CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25/10/2017).

<sup>1544</sup> CC Aleia Roses SLU (BOP Soria 30/01/2019).

<sup>1545</sup> CC del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

<sup>1546</sup> CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas (BOP Cádiz 08/01/2021).

<sup>1547</sup> CC Reforestaciones y Viveros SL (BOP Jaén 26/11/2013); CC Famidan SL (BOP Huelva 31/08/2021) y, en cuantía de un 7% del salario base anual, en el CC Finca Puntagorda SL (BOP Santa Cruz de Tenerife 21/02/2018).

<sup>1548</sup> CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

<sup>1549</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

<sup>1550</sup> CC del Sector Agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021); CC Provincial Agropecuario de Burgos (BO Burgos 23/08/2017) y CC de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31/01/2019), si bien este último solo otorga una paga de 11 días.

1 de octubre<sup>1551</sup>, el 12 de octubre<sup>1552</sup>, antes del día 15 de julio o día laborable inmediatamente anterior si este fuese festivo<sup>1553</sup>, durante el primer trimestre del año si bien puede ser también prorrateada de común acuerdo entre empresa y trabajadores<sup>1554</sup> o directamente prorrateada en los doce meses del año<sup>1555</sup> o en las catorce pagas restantes<sup>1556</sup>. En alguno de los acuerdos se limita esta tercera paga al personal fijo y fijo discontinuo, en cuantía equivalente a 25 días de salario y pagadera en el mes de marzo<sup>1557</sup> o de 20 días de salario a liquidar el 15 de septiembre para los fijos y al finalizar el contrato para los fijos discontinuos<sup>1558</sup>. Incluso hay ejemplos donde se otorgan dos pagas extraordinarias a mayores de las obligadas legalmente, pagaderas en la última decena de los meses de marzo y septiembre<sup>1559</sup>; el 15 de marzo y el 15 de octubre<sup>1560</sup>; o, como media mensualidad, en fecha 5 de enero, 15 de marzo, 1 de mayo y 10 de septiembre<sup>1561</sup>.

## 6. LIQUIDACIÓN Y PAGO

Al hilo de estas fechas, cabe recordar que la norma legal establece que la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres, sin que el periodo de tiempo para el abono de las retribuciones periódicas y regulares exceda de un mes (art. 29.1 ET). Pese a esta libertad de pacto, en los convenios del ramo no son tan habituales las referencias a este tipo de cuestiones como cabría esperar. Un ejemplo de su tratamiento lo encontramos cuando se establece, de forma genérica, que el pago del salario «se hará en efectivo y en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales, semanales o diarios, según la costumbre observada en cada empresa», añadiendo a continuación que también podrá efectuarse «por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria», a realizarse en la fecha habitual de pago<sup>1562</sup>.

Entrando en formulaciones más concretas, encontramos que el salario se abonará dentro de la jornada laboral «por periodos vencidos dentro de

<sup>1551</sup> CC de las Sociedades de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BO Castellón 16/09/2021).

<sup>1552</sup> CC de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

<sup>1553</sup> CC Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña (BOP Cantabria 10/05/2021).

<sup>1554</sup> CC del Campo (BO Albacete 29/01/2018).

<sup>1555</sup> CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019); CC Tauste Ganadera SL (BOP Zaragoza 23/03/2018) y CC Champifresh SL (BO La Rioja 10/05/2019).

<sup>1556</sup> CC Viveros Sánchez S.L. (BOP Guadalajara 21/06/2019).

<sup>1557</sup> CC del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2020).

<sup>1558</sup> CC La Huerta Xpaña SL (BOP Granada 04/02/2021).

<sup>1559</sup> CC Sociedad Cooperativa Vega Eslla (BOP León 11/10/2016).

<sup>1560</sup> CC Tinamenor SL (BO Cantabria 03/12/2015).

<sup>1561</sup> CC de la vid de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 03/02/2017).

<sup>1562</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo» o de lo contrario (tal como plantea el interés por mora del art. 29.3 ET) las empresas deberán abonar una penalización del 10%<sup>1563</sup>. Otros plazos acordados para el pago del salario disponen que sea dentro de los quince días naturales o diez hábiles del mes siguiente al que tenga lugar el devengo del mismo<sup>1564</sup>, de los cinco primeros días hábiles<sup>1565</sup> o, sencillamente, dentro de los primeros cinco días<sup>1566</sup>.

Más allá de los plazos concretos para el abono, queda claro que las empresas están obligadas a acompañar la entrega de la nómina mensual con el recibo de pago acreditativo, por duplicado y «entregando copia debidamente firmada y sellada al trabajador»<sup>1567</sup>. En algún caso hay remisión a la Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios<sup>1568</sup>, estipulando por ejemplo que en este es necesario reflejar «salario base, pagas extraordinarias, cuando corresponda, pluses, antigüedad, descuentos que legalmente correspondan, beneficios y el anagrama o sello, razón social de la empresa»<sup>1569</sup>, si bien tras compartir esa afirmación, en uno de los convenios se permite que, por motivos excepcionales (no tasados en el texto), se pueda entregar en los quince días posteriores al pago<sup>1570</sup>. Pero todavía es posible matizar más en el compromiso empresarial, estableciendo que «en los recibos de salarios de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos deberán constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas. Igualmente deberá de figurar en los recibos de salarios referidos a los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, el número de horas trabajadas en el período de cada recibo de salario»<sup>1571</sup>.

En cualquier caso, como fórmula de mayor garantía, «el/la trabajador/a tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del Comité de Empresa o de un delegado de personal» y, ante la carencia de estos, «en presencia de unos compañeros/as de trabajo»<sup>1572</sup>. Por último, a modo de novedad, en uno de los convenios aparece ya el envío

<sup>1563</sup> CC de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO Asturias 01/12/2021).

<sup>1564</sup> CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

<sup>1565</sup> CC del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

<sup>1566</sup> CC Famidan SL (BOP Huelva 31/08/2021) y CC Viveros Sánchez S.L. (BOP Guadajara 21/06/2019).

<sup>1567</sup> CC del Campo (BO Albacete 29/01/2018).

<sup>1568</sup> CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

<sup>1569</sup> CC del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

<sup>1570</sup> CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

<sup>1571</sup> CC de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

<sup>1572</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

del recibo de salarios por correo electrónico, salvo que el trabajador solicite que la entrega sea en papel<sup>1573</sup>, mientras que en otro, el envío vía mail solo se realizará previa petición de la persona trabajadora puesto que los recibos se encuentran a disposición individual «a través del portal del empleado habilitado en la intranet de la entidad»<sup>1574</sup>.

En relación con el pago salarial, el art. 29.1 ET señala que «el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado». De este modo, algunos convenios concretan y/o mejoran esta posibilidad, por ejemplo permitiendo el «anticipo del 100% de las cantidades devengadas en el mes»<sup>1575</sup>, con un tope «de hasta el 90%»<sup>1576</sup>, «en cuantía de hasta tres mensualidades»<sup>1577</sup> o «de hasta diez mensualidades de dos mil trescientos dos euros cada una», en este último caso vinculado a que «exista causa justificada y necesidad perentoria» y que «la duración de la prestación de servicios de la persona solicitante [que deberá ser laboral fija] permita el reintegro del anticipo dentro de los plazos normalmente establecidos», teniendo en cuenta que, si por alguna razón se rescindiera el contrato de trabajo, quedará obligada «a reintegrar las cantidades pendientes en el momento de dicha rescisión contractual»<sup>1578</sup>.

Con la misma denominación, pero distinto espíritu, aparece «un tipo de anticipo diferido de hasta 1.500 € por trabajador». Aquí no se trata tanto de un anticipo salarial respecto de trabajo ya realizado como de un auténtico préstamo económico, que deberá ser amortizado de uno a cinco años, «con un interés variable del Euribor a 1 año más un diferencial del 4%». Para atender esta finalidad la empresa crea un fondo expreso, el cual no podrá afrontar ninguna petición si, en el momento de presentarse la solicitud correspondiente, los anticipos concedidos exceden de 15.000 €<sup>1579</sup>.

## 7. LA COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Finalmente, en relación con la percepción económica real de las personas trabajadoras, es inevitable hacer referencia al art. 26.5 ET, el cual manifiesta que «operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los

<sup>1573</sup> CC provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas (BO Alicante 09/01/2018).

<sup>1574</sup> CC Las Marismas de Lebrija, SCA (BOP Sevilla 21/01/2020).

<sup>1575</sup> CC TRAGSA Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales (BO Región de Murcia 07/06/2011).

<sup>1576</sup> CC Finca Puntagorda SL (BOP Santa Cruz de Tenerife 21/02/2018). Limitándolo a una sola vez al mes, CC de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BO Asturias 01/12/2021).

<sup>1577</sup> CC del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

<sup>1578</sup> CC Bizkaiko Basalan A.B. (BOP Bizkaia 29/10/2021).

<sup>1579</sup> CC Euralis Semillas SA (BOP Sevilla 02/03/2021).

trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia». El objetivo final es «evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras» del salario, de forma que un incremento contenido en una fuente normativa o convencional queda neutralizado por cualquier otro con origen en fuente distinta<sup>1580</sup>, es decir, que «las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total alcanzado por convenio y solo en lo que excedan al referido nivel»<sup>1581</sup>.

Una cláusula que resume con bastante precisión esta situación es aquella que dispone que «todas las condiciones laborales retributivas que se establecen en el presente Convenio, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas»<sup>1582</sup>, eso sí, «sin que, en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute»<sup>1583</sup>, por lo que a partir de ese momento estas condiciones retributivas suelen mantenerse «estrictamente *ad personam*»<sup>1584</sup>, hasta el punto de que en uno de los textos observados llega a anexarse «la relación de personas y mejoras adquiridas a estos efectos»<sup>1585</sup>.

Asimismo, «dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio»<sup>1586</sup>. De este modo, alguno de los pactos opta por mantener el desaparecido complemento de antigüedad que percibían ciertos trabajadores en aquel momento<sup>1587</sup> o las retribuciones superiores, deri-

---

<sup>1580</sup> Así lo recoge el Alto Tribunal en la STS 10 noviembre 1998 (rec. 4629/1997).

<sup>1581</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022) y, con similar redacción, CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021) y CC Champifresh SL (BO La Rioja 10/05/2019).

<sup>1582</sup> CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

<sup>1583</sup> CC Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña (BOP Cantabria 10/05/2021).

<sup>1584</sup> CC Acuicultura Balear SAU (BO Illes Balears 12/07/2018) y CC Enviser Servicios Medioambientales, SA (BOP Bizkaia 08/01/2018).

<sup>1585</sup> CC Las Marismas de Lebrija SCA (BOP Sevilla 21/01/2020).

<sup>1586</sup> CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

<sup>1587</sup> CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat Valenciana 26/06/2019); CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019); CC del sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (BO Barcelona 16 septiembre 2019); CC Stolt Sea Farm SA y Acuidoro SL (DO Galicia 04/12/2019) y CC Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe (BOP Zaragoza 09/09/2021).

vadas de un convenio colectivo anterior, respecto del nuevo grupo profesional en el que ahora quedan encuadrados<sup>1588</sup>.

Sin embargo, en la mayoría de los casos estas figuras son configuradas claramente como un instrumento de protección empresarial, por ejemplo, evitando que los complementos personales no experimenten los mismos incrementos que el salario base pactado en el Convenio<sup>1589</sup>; habilitando la inaplicación del incremento pactado de estos complementos por encima de un cierto nivel salarial<sup>1590</sup>; activando la compensación y absorción de un plus de productividad ante «cualquier eventual incremento del salario mínimo interprofesional»<sup>1591</sup>; o condicionando la garantía de respetar condiciones más beneficiosas reconocidas, a título individual o colectivo, en situaciones donde «los salarios realmente percibidos, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los/as trabajadores/as que los fijados en el presente Convenio»<sup>1592</sup>.

En resumen, en la negociación colectiva del sector primario se menciona la absorción y compensación principalmente para remarcar que «las mejoras establecidas por el Convenio» compensan otras condiciones anteriores y absorben las futuribles<sup>1593</sup>, aunque también existe un acuerdo para evitar esta opción salvo que «las empresas demuestren pérdidas»<sup>1594</sup>.

---

<sup>1588</sup> CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23/11/2021).

<sup>1589</sup> CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19/02/2021).

<sup>1590</sup> CC de la industria azucarera (BOE 21/03/2022).

<sup>1591</sup> CC Champifresh SL (BO La Rioja 10/05/2019).

<sup>1592</sup> CC Regional del Campo (BO Canarias 23/10/2018).

<sup>1593</sup> CC Agropecuario de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 15/01/2019) y CC de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

<sup>1594</sup> CC del Sector Agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).