

# 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: 23-2.403

# La negociación colectiva en el sector agrario

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales      Núm. 128

# La negociación colectiva en el sector agrario

## Resumen, conclusiones y propuestas de buenas prácticas

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 Papel: 117-23-013-9

NIPO Pdf: 117-23-014-4

NIPO Epub: 117-23-015-X

ISBN Papel: 978-84-8417-615-2

ISBN Pdf: 978-84-8417-616-9

Depósito legal: M-22243-2023

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 .....	13
RESUMEN EJECUTIVO	
<b>Primera parte</b>	
CONTEXTO ECONÓMICO, LABORAL Y PRODUCTIVO EN EL SECTOR AGRARIO	
I. Impacto económico del sector agrario de los últimos años. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i> .....	21
II. Instrumentos normativos de la OIT y agricultura: entre la abundancia normativa y la real pobreza laboral. <i>David Lantarón Barquín</i> .....	23
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> .....	25
IV. El Programa Nacional de Desarrollo Rural y su repercusión en las explotaciones agrarias y su producción. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i> .....	26
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> .....	28
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> .....	30

	Pág.
VII. La incidencia de la normativa sobre el cambio climático en el sector agrario. <i>Beatriz Agra Viforcós</i> .....	32
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> .....	33
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> .....	35
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> .....	38
XI. Temporalidad y tiempo de trabajo en el sector agropecuario: análisis de su régimen jurídico legal. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> .....	41
XII. La prevención de riesgos laborales en sector agrario. <i>Javier Fernández-Costales Fernández</i> .....	46
XIII. Participación y asociacionismo agrario. <i>Henar Álvarez Cuesta</i> .....	49
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> .....	51
XV. Las distintas vías de aseguramiento ante incidencias climáticas catastróficas: el ejemplo de los seguros agrarios combinados. <i>Roberto Fernández Fernández</i> .....	53

## Segunda parte

### ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL

I. Caracterización general de la negociación colectiva en el sector agrario. Ámbitos de los convenios sectoriales. <i>Beatriz Agra Viforcós</i> .....	55
II. La política de empleo y sus principales manifestaciones en la negociación colectiva del sector primario. <i>María de los Reyes Martínez Barroso</i> .....	58
III. El tiempo de trabajo en los convenios colectivos del sector agropecuario. Cláusulas de interés. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> ...	60
IV. Clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos. <i>Juan José Fernández Domínguez</i> .....	66
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> .....	68



	<u>Pág.</u>
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> .....	71
VII. Evolución del salario mínimo interprofesional y los convenios colectivos del sector agrario. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i> .....	73
VIII. La estructura salarial en los convenios colectivos concernientes a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i> .....	74
IX. La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva sectorial. <i>Javier Fernández-Costales Muñoz</i> .....	77
X. Discriminación, discapacidad y edad madura en los convenios del sector agrario. <i>David Lantarón Barquín</i> .....	78
XI. Poder disciplinario: faltas y sanciones. <i>Patricia Prieto Padín</i> .....	80
XII. La extinción de la relación laboral. <i>Diego Megino Fernández</i> .....	82
XIII. Los planes de igualdad en el sector agrario: acción positiva, registro salarial, protocolos de acoso. <i>Cristina González Vidales</i> .....	84
XIV. Mecanismos de solución extrajudicial de conflictos y de inaplicación del convenio. <i>José Gustavo Quirós Hidalgo</i> .....	86
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. <i>Henar Álvarez Cuesta</i> .....	88
XVI. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social: el papel de los seguros. <i>Roberto Fernández Fernández</i> .....	89

## CONCLUSIONES

I. Caracterización general de la negociación colectiva en el sector agrario. Ámbitos de los convenios sectoriales. <i>Beatriz Agra Viforcós</i> .....	95
II. La política de empleo y sus principales manifestaciones en la negociación colectiva del sector primario. <i>María de los Reyes Martínez Barroso</i> .....	97
III. El tiempo de trabajo en los convenios colectivos del sector agropecuario. cláusulas de interés. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> ....	98
IV. Clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos. <i>Juan José Fernández Domínguez</i> .....	102
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> .....	103

	<u>Pág.</u>
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> .....	104
VII. Evolución del salario mínimo interprofesional y los convenios colectivos del sector agrario. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i> .....	105
VIII. La estructura salarial en los convenios colectivos concernientes a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i> .....	107
IX. La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva sectorial. <i>Javier Fernández-Costales Muñoz</i> .....	109
X. Discriminación, discapacidad y edad madura en los convenios del sector agrario. <i>David Lantarón Barquín</i> .....	111
XI. Poder disciplinario: faltas y sanciones. <i>Patricia Prieto Padín</i> .....	113
XII. La extinción de la relación laboral. <i>Diego Megino Fernández</i> .....	118
XIII. Los planes de igualdad en el sector agrario: acción positiva, registro salarial, protocolos de acoso. <i>Cristina González Vidales</i> .....	119
XIV. Mecanismos de solución extrajudicial de conflictos y de inaplicación del convenio. <i>José Gustavo Quirós Hidalgo</i> .....	120
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. <i>Henar Álvarez Cuesta</i> .....	122
XVI. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social: el papel de los seguros. <i>Roberto Fernández Fernández</i> .....	123

#### PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS

I. Caracterización general de la negociación colectiva en el sector agrario. Ámbitos de los convenios sectoriales. <i>Beatriz Agra Viforcós</i> .....	127
II. La política de empleo y sus principales manifestaciones en la negociación colectiva del sector primario. <i>María de los Reyes Martínez Barroso</i> .....	128
III. El tiempo de trabajo en los convenios colectivos del sector agropecuario. Cláusulas de interés. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> ...	129
IV. Clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos. <i>Juan José Fernández Domínguez</i> .....	132
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> .....	134

	<u>Pág.</u>
VI. Poder de dirección y organización del trabajo, <i>ius variandi</i> empresarial y subrogación y subcontratación en los convenios colectivos del sector agrario. <i>Rodrigo Tascón López</i> .....	135
VII. Evolución del salario mínimo interprofesional y los convenios colectivos del sector agrario. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i> .....	136
VIII. La estructura salarial en los convenios colectivos concernientes a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i> .....	136
IX. La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva sectorial. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i> .....	139
X. Discriminación, discapacidad y edad madura en los convenios del sector agrario. <i>David Lantarón Barquín</i> .....	140
XI. Poder disciplinario: faltas y sanciones. <i>Patricia Prieto Padín</i> .....	141
XII. La extinción de la relación laboral. <i>Diego Megino Fernández</i> .....	143
XIII. Los planes de igualdad en el sector agrario: acción positiva, registro salarial, protocolos de acoso. <i>Cristina González Vidales</i> .....	144
XIV. Mecanismos de solución extrajudicial de conflictos y de inaplicación del convenio. <i>José Gustavo Quirós Hidalgo</i> .....	146
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. <i>Henar Álvarez Cuesta</i> .....	149
XVI. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social: el papel de los seguros. <i>Roberto Fernández Fernández</i> .....	150

ejemplo, la decisión de traslado, de movilidad funcional o el llamamiento de un fijo discontinuo) pues aportan seguridad y garantías a las partes de la relación laboral. Así, por ejemplo, alargando los plazos legales o previendo trámites concretos de notificación que sirven para que las partes sepan cómo y cuándo se pueden producir determinados actos relevantes para la relación laboral.

— Por su originalidad (y aun cuando sean medidas que apenas se prevén en algún convenio aislado), interesa destacar como buenas prácticas algunas normas innovadoras que prevén medidas destacables que aportan garantías tangibles en situaciones concretas. Así, por ejemplo, aquella norma que fuerza a la empresa a incrementar en un 10% la cuantía del salario percibido por aquellas personas trabajadoras mientras queden provisionalmente adscritas a un puesto de categoría inferior, lo que sin duda desincentivará que la empresa así gravada haga uso de esa facultad; o aquella otra que para evitar la monotonía (y consiguiente desconcentración, causa tan frecuente de errores y accidentes) invita a la rotación permanente entre puestos (se supone que de igual categoría, pues lo contrario conduciría a una movilidad funcional extraordinaria y permanente, si se permite el oxímoron) para que ningún operario quede más de la mitad de la jornada adscrito a una misma tarea.

## VII Y VIII. EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO

*Fco. Javier Castaño Gutiérrez*

### LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CONCERNIENTES A LA AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA

*Francisco Xabiere Gómez García*

Procede seguir abundando en la línea general alcista detectada, en la medida que convenios colectivos del sector agrario están acercándose a los valores del SMI debido a las fuertes subidas de este último en 2019 y 2020. Es preciso, no obstante, mejorar la tendencia de los convenios de ámbito nacional, pues hasta 2020 los trabajadores contaban con unas retribuciones mayores, pero han ido perdiendo poder adquisitivo, al contrario que a los trabajadores a los que se les aplica los convenios regionales y provinciales que con menores salarios iniciales han ganado poder adquisitivo en el intervalo 2016-2021.

En cuanto a las propuestas de buenas prácticas convencionales relacionadas con el régimen retributivo pasan, sin duda, por:

— Clarificar y resumir en un artículo toda la estructura salarial que, con posterioridad, es desarrollada en el resto del texto paccionado. Un ejemplo sencillo sería el art. 19 del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales, el cual, bajo la rúbrica de «conceptos retributivos», enuncia que están compuestos «del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal

que se detalla en el artículo 9. Los complementos aludidos son: personal: establecido en el art. 21; de puesto de trabajo: nocturnidad y penosidad; de vencimiento periódico: pagas extraordinarias; horas extraordinarias, en su caso». Más explicativo, aunque menos concreto (menciona conceptos que «pueden comprender» las percepciones salariales por lo que, a diferencia del anterior, obviamente no remite a su propio articulado), resulta el art. 14 del Convenio de sector trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias, el cual, después de definir perfectamente la noción de percepciones salariales, indica que existe el salario base y los complementos salariales (personales; antigüedad consolidada; de puesto de trabajo; de cantidad o calidad de trabajo; pagas extraordinarias; complementos de convenio; y horas extraordinarias), a lo que añade los complementos no salariales, los cuales incluyen las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador por la realización de su actividad laboral (herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc.); y, por último, las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

— Entre las formas de retribución utilizadas en este sector aparece el salario por destajo, aunque el art. 25 del Convenio para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia, lo menciona únicamente para establecer la prohibición de su uso, desplazando esos procedimientos hacia los incentivos a la producción, con un carácter voluntario para los trabajadores y bajo sistemas acordados con estos o con su representación legal. En el resto de los textos negociados, de existir la posibilidad de opción entre la retribución por destajo y la más común de salario por unidad de tiempo, es conveniente establecer a quién corresponde la decisión de adoptar una u otra. Una buena muestra es el art. 7 del Convenio para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, donde establece que será el empresario, y siempre con anterioridad a la prestación del servicio, quien decida cuál será la modalidad de retribución; precisión que es completada en su art. 9 al marcar, en cualquier caso, un precio mínimo por hora trabajada, eso sí, siempre que se haya trabajado «poniendo la normal diligencia en la recolección».

— En algunos casos las empresas buscan potenciar los perfiles «multi-tarea» de sus personas trabajadoras, por si tienen que ser movilizados para tareas especiales o no habituales. Una buena forma de alcanzar ese objetivo es otorgando complementos económicos por circunstancias personales, como los determinados en el art. 18 del Convenio de la empresa Bizkaiko Basalan, destinados para quienes dispongan de los carnés de conducir clase C y de aplicador de productos fitosanitarios, además de haber superado los cursos de habilitación para la extinción de incendios forestales, de señalización de trabajos seguros en carretera, de manejo de quitanieves y uso de fundentes, de seguridad y conducción de vehículos todo terreno 4x4, de procedimientos de recurso preventivo, de prevención de riesgos laborales y de formación en primeros auxilios. Menos exigente es el art. 27 del Convenio de la vid de la provincia de Cádiz, el cual retribuye al «personal que esté en posesión del diploma de enó-

logo, expedido por las escuelas de enología y viticultura y escuela de enotecnia y escuela nacional de la vid, cuyo planes de estudios hayan sido aprobados por el Ministerio de agricultura o de educación y ciencia, o carnet de analista de bodega, o el de microbiología enológica (carnet de viticultura o vinicultura), expedidos por el Ministerio de trabajo», pero también a quienes simplemente estén «en posesión de algún título de grado superior: ingeniero, licenciado, abogado, intendente o profesor mercantil y títulos equiparados, que no hayan sido contratados por razón al mismo» y «al personal que ostente un título de grado medio: ingeniero técnico, graduados sociales y demás títulos equiparados». Asimismo, este convenio estipula, con buen tino, que «el personal con derecho a estos premios mensuales que no realice la jornada laboral completa (por tenerlo así contratado) percibirá la totalidad del premio ya que se trata de premio a la formación y no al rendimiento o tiempo de trabajo».

— Bien sabido es que en este sector muchas de las necesidades productivas son estables pero intermitentes, lo que puede influir en el cómputo del complemento de antigüedad. Para evitar discriminación respecto de los trabajadores fijos, el Convenio de trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia dispone para el personal fijo discontinuo, a estos efectos, una regla por la cual «se entenderá que cada 175 días de trabajo efectivo equivalen a un periodo de un año de antigüedad, [...] no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales, con el bien entendido de que el computo de los mencionados 175 días no tiene porqué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables para la obtención de cada uno de los tramos».

— Entre los complementos relativos al trabajo realizado aflora el «plus de peligrosidad», el cual requiere concretar cuáles son las tareas tóxicas, penosas o peligrosas y qué puestos van a devengar esa remuneración. Si bien varios de los textos estudiados están centrados en determinar el procedimiento para su concreción, parece más adecuado estipularlo directamente en el propio convenio, como así sucede con el art. 26 del Convenio de Enviser Servicios Medioambientales, donde son señaladas «las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciadas, aclaradas, pinzadas y formación de plantas, árboles y arbustos, en los que los pies del trabajador se hallen a una altura superior a un metro», así como las labores de «utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas» y aquellas tareas que son realizadas en «calles, carreteras, autovías y autopistas abiertas al uso público y al tráfico rodado».

— Otro complemento de este bloque, bastante extendido en la negociación colectiva del sector, es el «plus de disponibilidad» para quien, fuera de su jornada, esté a disposición de la empresa permanentemente, por si fuera necesario su concurso laboral. En estas situaciones será necesario aclarar bien los requisitos para el devengo de la cantidad o cuándo comienza el tiempo efectivo de trabajo, tal como hace el art. 21 del Convenio Comunidad de regantes Costa Noroeste, colonia agrícola Monte Algaida y Guadalcaín, al estipular que «en caso de ser requerido, desde el momento de localización se computará como tiempo efectivo de trabajo para su posterior pago».

— Respecto de los complementos relativos a los resultados de la empresa constituye una buena práctica tener en cuenta, a la hora de retribuir los incentivos por calidad o cantidad en el trabajo, que si la persona trabajadora «no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto», como así aparece en el art. 36.2.g) del Convenio estatal para las industrias de elaboración del arroz.

— En lo concerniente a las obligaciones formales en materia de liquidación y pago, considerando el perfil de gran parte de quienes trabajan en este sector, parece adecuado 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», tal como dispone el art. 15 del Convenio de trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia.

— Por último, respecto de la figura de la compensación y absorción, que permite evitar la superposición de las mejoras salariales fijadas en la normativa legal o convencional de referencia, es destacable el art. 5 del Convenio del sector agropecuario de Navarra, el cual recoge el pacto de las partes firmantes en el sentido de «que no podrá llevarse a cabo salvo en aquellas empresas que demuestren pérdidas».

## IX. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

*Javier Fernández-Costales Muñiz*

A pesar de que la legislación preventiva no deja grandes espacios a la negociación colectiva a la hora de regular en materia de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios pueden apostar por incluir cláusulas y previsiones en distintos aspectos de la disciplina al objeto de matizar, completar, establecer pautas o completar vacíos en este ámbito en virtud de sus propias necesidades y particularidades. Así:

— Concretar los principios generales preventivos, en concreto: evitar los riesgos; evaluar los riesgos que no se pueden evitar; combatir los riesgos en su origen; tener en cuenta las evoluciones de las técnicas; la planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

— Potenciar la participación de los trabajadores por distintas vías, destacando la creación de Comisiones de Seguridad y Salud Laboral, Comités de Salud