

## CAPÍTULO SÉPTIMO

# Contenido de la relación individual de trabajo agrícola

### I. EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN LABORAL

#### 1. Factores que condicionan la duración del tiempo de trabajo en las explotaciones agrarias

La regulación del tiempo de trabajo en la agricultura ha presentado tradicionalmente numerosas peculiaridades derivadas de la necesidad de conciliar las exigencias propias de la unidad productiva agraria con los legítimos intereses de los trabajadores campesinos, en orden a la preservación y mejora de sus condiciones de vida, trabajo y bienestar.

Cuáles sean las necesidades específicas más sensibles de la explotación rústica son fácilmente intuibles. De un lado, comoquiera que el trabajo se realiza por lo común a cielo descubierto, la duración máxima de la jornada está naturalmente predeterminada por el disfrute de los períodos de luz en las distintas estaciones del año y por la disponibilidad de espacios bonancibles aptos para trabajar. De otro lado, el grueso de las operaciones de cultivo se concentra en los meses cálidos, mientras que la época invernal conoce una ralentización de actividad bastante notable. En estas condiciones, parece obvio que el horario de trabajo más agradecido en la mayoría de las fincas es aquel que estira el tiempo de la prestación laboral de sol a sol, coincidiendo con las etapas punta de mayor efervescencia productiva en el ciclo agrícola anual —cuando la maduración de los frutos hace a éstos peligrosamente vulnerables y un retraso en las labores de recolección, por leve que sea, puede perjudicar

irreversiblemente el buen fin de lo cultivado—, y lo contrae, por el contrario, en los meses de tranquilidad estacional.

Consideraciones análogas merecen otros aspectos del tiempo de la prestación laboral en las explotaciones campesinas. Así, la empresa agraria está abocada estructuralmente a requerir la prestación de trabajo extraordinario en los meses de mayor actividad; a subordinar las modalidades de disfrute del descanso semanal a las características especiales de la organización del trabajo en la empresa; a distribuir, en fin, las fiestas y días de vacación de modo que no coincidan con las fechas en que tienen lugar la mayor parte de las operaciones agrarias.

Si descendemos a examinar actividades concretas, las hay como la ganadería, y, en particular, la explotación de animales productores de leche y otros subproductos de interés para las industrias alimentaria y textil, que no consienten pausa, en el sentido de que las operaciones necesarias para su obtención (suministro de forrajes, ordeño, guarda y custodia) devienen en todo momento indispensables al mantenimiento del ganado, de forma que su interrupción, incluso por breve tiempo, puede ocasionar gravísimos perjuicios, tanto para los animales como para la subsistencia de la propia actividad. Repárese además que una buena parte de los trabajos afectos a la actividad pecuaria se desarrollan en horario nocturno, sin olvidar sucesos (como los partos) que reclaman una vigilancia continua durante todo el día; y que si bien en las grandes explotaciones es posible emplear mano de obra abundante de forma que implantando un sistema de trabajo a turnos quede garantizado a todos los trabajadores el necesario reposo diario, semanal y festivo, por el contrario, en las empresas más modestas, la atención de los animales suele venir a cargo de muy pocos trabajadores, quienes a menudo preferirán sacrificar el disfrute efectivo del descanso a que tienen derecho (y están obligados a tomar), a cambio de una compensación económica.

Indudablemente, desde tales presupuestos, la reglamentación del tiempo de trabajo en la agricultura ha de tropezar con dificultades mucho mayores que en las restantes actividades económicas. No pueden perderse de vista los condicionamientos particulares de la

actividad agraria, la cual, como se ha dicho, por su fuerte dependencia de las condiciones climáticas y naturales del medio y de los productos sobre los que actúa, así como por las modalidades propias de su desempeño, no resiste bien la imposición de una jornada rígida y predeterminada como la de la fábrica, la oficina o el taller<sup>1</sup>. Todo

1. En un suplemento al informe que sobre cuestiones puntuales de jornada fue sometido a debate en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, se incluyó una reseña de los factores más notables que intervienen en la reglamentación de la duración del trabajo en la agricultura. Los resumimos del siguiente modo:

1º. De un lado, la agricultura continúa siendo la forma de actividad humana que más depende de las condiciones ambientales. Los límites extremos de las actividades agropecuarias vienen fijados por las condiciones climáticas, que determinan el ciclo evolutivo de la vegetación, el ínterin de maduración de los frutos y los períodos durante los cuales son posibles las labores del campo; también interviene la composición química del suelo, que hace que algunas tierras hayan de ser trabajadas en un tiempo bien definido y a menudo breve, viéndose obligado el agricultor a ultimar las faenas en un número estrecho de jornadas, con frecuencia extenuantes. En una palabra, el carácter irreversible del ciclo productivo y la sucesión de las estaciones en el transcurso del año agrícola hacen que para cada tarea exista un momento óptimo para efectuarla, con la obligación de poder realizar el trabajo en el momento oportuno.

2º. Las condiciones del mercado de empleo agrícola son asimismo factores que delimitan la prestación del trabajo, las cuales, si desfavorables, pueden exigir un preocupante aumento de la duración de la jornada allí donde la mano de obra estacional es escasa.

3º. La dimensión y tipo de las explotaciones influye directamente en la distribución del trabajo a lo largo del año. Por regla general, en las grandes explotaciones es posible una organización más racional del trabajo que permite establecer un horario inexistente en las pequeñas haciendas, donde un mismo obrero tiene que realizar muchas operaciones distintas en el curso de la jornada, perdiendo tiempo al pasar de una a otra y al dirigirse de una parcela a otra.

4º. Cuando la mecanización y orientación técnica de la granja son adecuadas, reducen el tiempo de trabajo para una misma labor; a veces, sin embargo, la sobreutilización de maquinaria de todo género no tiene como resultado necesario una disminución de la duración individual del trabajo, sino una reducción del número de personas ocupadas en la finca.

5º. El nivel de vida de la población agrícola incide también en el montante final de horas trabajadas: una población que acepte condiciones materiales mediocres no se impondrá la misma cantidad de trabajo que otra que tenga necesidades superiores.

6º. Finalmente, la jornada laboral puede prolongarse en razón a circunstancias accidentales o de recuperación de horas perdidas, especialmente a causa del mal tiempo. Pero pueden presentarse otras condiciones técnicas en las que, debido a intereses de la producción; o a las dificultades de calcular anticipadamente el volumen de trabajo que precisan algunas operaciones, las cuales pueden variar con la mayor o menor abundancia de la cosecha; o la imposibilidad de terminar el trabajo en el curso de la jornada ordinaria, incluso aumentando el personal empleado, puede, como queda indicado, resultar conveniente el recurso a las horas suplementarias.

Con todo, concluye el informe, los diferentes factores que acaban de mencionarse son susceptibles de modificación según las circunstancias, y todos ellos han evolucionado, en mayor o menor medida, en el sentido de permitir que el trabajo de los campos sea cada vez menos absorbente que en el pasado y que, en cuanto a su duración, alcance niveles más o menos comparables a los que se exigen en los restantes sectores de actividad; bien entendido que tan

ello, en vívido contraste con una larga política sindical de reivindicación de tiempos de trabajo cada vez más reducidos, limitación y hasta supresión del trabajo prestado en horas extraordinarias y disfrute de más frecuentes y prolongados períodos de descanso<sup>2</sup>.

Como tendremos ocasión de comprobar enseguida, a la mejor satisfacción de las legítimas y a menudo divergentes aspiraciones de los empresarios y trabajadores del sector agrario, en los términos que se han apuntado, provee un complejo sistema de institutos jurídico-laborales. En concreto, el criterio de la desigual distribución de la jornada máxima de trabajo, según fechas y estaciones, a lo largo del año permitida por el artículo 34. 2, párr. 3º, del ET, encuentra un diversificado desarrollo en la negociación colectiva provincial; es lógico que así sea, considerando la íntima relación existente entre la determinación de los límites horarios de trabajo y las características ambientales, productivas y de cultivo de las diferentes zonas y regiones agrícolas. Asimismo, los interlocutores sociales suelen convenir, por especificación de las reglas contenidas en la normativa estatal, ampliaciones de jornada en determinados meses del año o para concretas faenas agrícolas de ejecución pronta o inaplazable, al tiempo que la reducen cuando un exceso de prestación laboral en condiciones especialmente rigurosas pueda suponer un grave riesgo para la salud del trabajador. También por cuanto respecta al régimen de descansos, semanal y anual, pausas entre jornadas, horas recuperables, descuentos por camino o días feriados, la negociación colectiva acoge excepciones y atemperamientos coligados a la especificidad del trabajo agrícola.

---

deseable limitación de la jornada para el trabajo agrícola debe, en cualquier caso, obviar las rigideces propias de su regulación paralela en el mundo urbano, para poder ajustarse a las peculiaridades ambientales del trabajo campesino..

Cfr., por extenso, OIT, «La reglamentación de la duración del trabajo en la agricultura», en *RIT*, vol. LVII, núm. 6, 1958, pp. 624 y ss.

2. Cfr. M. RICCIARDI, *Lavoro e sindacati in agricoltura*, Milano, 1988, p. 196.

## 2. Régimen jurídico de la jornada máxima en el campo

### 2.1. *Jornada Ordinaria*

En la agricultura, la mayoría de los convenios examinados (todos los provinciales e interprovinciales) fijan en cuarenta horas semanales la jornada normal de trabajo, esto es, la misma establecida en el artículo 34. 1 del ET<sup>3</sup>; a salvo, en algunas provincias, la de menor duración que por costumbre viniera disfrutándose<sup>4</sup>. Excepcionalmente, la jornada normal se rebaja a treinta y nueve horas semanales<sup>5</sup>, o se sustituye el cómputo semanal por el diario<sup>6</sup>. Con todo, «por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas», son bas-

3. CC. Estatal Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 8º, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 16, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 12; CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 15, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 30.VI.89), art. 20 (en el BOP de 15.VII.90 se omiten los preceptos relativos a jornada); CC. para Agropecuarios de Castellón (BOP 22.VII.89), art. 6º; CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, párrs. 1º y 2º; CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 15. 1; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), art. 5º; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 23; CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 11, párr. 1º; CC. para Cultivo y Exportación de Flores y Plantas Ornamentales de Las Palmas (BOP 16.VIII.85), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Lérida (BOP 25. IX.90), art. 17, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Málaga (BOP 14.VI.91), art. 7º; CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90), art. 8º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10; CC. para Agropecuarios de Toledo (BOP 16.VIII.89), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 14, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3. VII.90), art. 10, párr. 1º.

4. Vid.: CC. para Agropecuarios de Málaga (cit.), art. 7º, inciso 2º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 15. c), siempre que la costumbre estuviera vigente «al menos durante dos años inmediatamente anteriores e ininterrumpidos».

5. CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90), art. 39; en jornada continuada, los CC. CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 8º, párr. 1º; Jaén (BOP 31.I.91), art. cit., y Madrid (BOCM 7.XI.89), art. cit.

6. CC. para Agropecuarios de Sevilla (cit.), art. 15, párr. 1º: «Las jornadas de trabajo normal en el campo serán de 6 horas y 40 minutos diarios». En el convenio de esta misma provincia correspondiente a 1990 (BOP 5.V.90), se establecía la jornada en cómputo semanal de 40 horas (art. 15, párr. 1º).

tantes los acuerdos que optan por establecer jornadas flexibles en cómputo anual —a lo que autoriza el art. 34. 2 ET—, «distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido no exceda de las horas anuales efectivas de trabajo»<sup>7</sup>. La posibilidad de que en convenio colectivo se acuerden jornadas en cómputo anual, de modo que la cifra de las cuarenta horas semanales funcione más como módulo de cálculo que como verdadero tope semanal infranqueable, permite una flexibilidad de horarios adaptables a las necesidades particulares de los cultivos, proporciona al empresario una mayor capacidad de maniobra y permite tener en cuenta las condiciones locales e incluso las exigencias de cada explotación. A veces, sin perjuicio de los cálculos semanal y/o anual, la jornada se distribuye por días<sup>8</sup>. Con cierta frecuencia se prevé que puedan pactarse jornadas continuadas o intensivas, en especial, para los trabajadores eventuales o temporeros durante los meses de verano<sup>9</sup>.

7. CC. Estatal Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 8º, párr. 1º: 1802 horas; CC. para Agropecuarios de Avila (BOP 22.VI.90), art. 12: 1800 horas; CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 5º, párr. 1º: 1780 horas; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 1º: 1826, 27 horas; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 15, párr. 1º: 1815 horas; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 23, párr. 1º: 1826 horas; CC. para Agropecuarios de la Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 8º: 1816 horas; CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90), art. 8º: 1820 horas; CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 14, párr. 2º: 1819 horas y 47 minutos; CC. para Agropecuarios de Valladolid (BOP 24.VIII.90); art. 10: 1800 horas; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 6º, párr. 1º: 1804 horas; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 10, párr. 1º: 1826, 27 horas.

8. CC. Estatal para Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 8º, párr. 4º; CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 21, párr. 1º; CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 37; CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, párrs. 1º, 2º y 3º; CC. para Cultivo y Exportación Flores y Plantas Ornamentales de Las Palmas (BOP 16.VIII.85), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 7º; CC. Interprovincial para Recolección Cítricos en la C.A. valenciana (DOGV 12.II.90), art. 9º.

9. Ej.: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 16, últ. párr. —meses de verano—; CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 5º, párr. 2º —del 15 mayo al 15 septiembre, siempre que la naturaleza de la faena lo permita, a razón de 6,30 horas diarias, con descanso en jornada de 20 minutos—; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 8º, párrs. 2º y ss. —entre el 1 de junio y el 31 de agosto, siempre que los trabajos lo permitan, con pausa para bocadillo de 30 minutos, 15 a cuenta de la empresa y 15 a cuenta del trabajador—, entre otros.

Por otra parte, el artículo 13 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, ha tomado directamente de la OGTC la regla conforme a la cual la distribución de la jornada en las labores agrícolas, forestales o pecuarias, se realizará de acuerdo con la costumbre local, salvo que la misma fuera incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación agraria.

Son interesantes en este sentido las cláusulas negociales sobre modalidades de distribución de la jornada<sup>10</sup> y cómputo de los tiempos de presencia<sup>11</sup>; al margen la extraordinaria casuística, cuya farra-gosidad excusa la cita, de la regulación sobre descansos, computables o no como de trabajo efectivo, en el curso de la jornada diaria, dependiendo que la misma sea partida o continuada, normal o especial.

## 2.2. *Jornadas especiales*

En cumplimiento de lo ordenado por el art. 34, núm. 5, del ET de 1980<sup>12</sup>, y por la disposición adicional de la Ley 4/1983, de 29 de junio, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, dedicó su extenso Título III a la regulación de las «jornadas especiales» —así llamadas «por su tratamiento diferenciado en algunos aspectos de la

10. Vid., entre otros, el CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 21, párr. 1º, que remite la distribución del tiempo de trabajo al común acuerdo de empresarios y trabajadores, o según usos y costumbres del lugar; asimismo, el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 16, párr. 4º, conforme al cual «la distribución de la jornada corresponde al empresario, de acuerdo con las necesidades de cultivo y clima, fraccionándose en dos períodos de trabajo, sin que ninguno de ellos pueda exceder de cinco horas consecutivas».

11. Ej.: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 18, párr. 6º: «Las horas de presencia de ganaderos (pastores), guardas y cargos similares no serán consideradas como de trabajo efectivo en tanto no excedan del total (junto las de trabajo efectivo) de nueve horas diarias, deducidas las del descanso para comida. De pasar de dichas nueve horas, las horas de exceso serán abonadas y consideradas como extraordinarias». En el CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 15, son horas de presencia retribuidas las incluidas dentro de la jornada laboral en las que el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo y en las que por causas ajenas a su voluntad no realice ningún trabajo efectivo; no se incluyen en esta calificación el tiempo de espera de los medios de transporte aun cuando el trabajo haya de ser suspendido sin terminar la jornada laboral por causas climatológicas u otras que imposibiliten la realización física de las tareas.

12. Vid. actualmente el art. 34. 7 ET 1995.

común»<sup>13</sup>—, derogando expresamente, entre otras, la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931.

En concreto, para el sector agropecuario, el Real Decreto 2001/1983 contiene las siguientes reglas especiales:

a) Ampliaciones de jornada<sup>14</sup>

Cuando circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias —con un máximo, por tanto, de trece horas de trabajo efectivo— y veinte semanales —con un máximo de sesenta horas de trabajo efectivo a la semana— (art. 12). En todos estos supuestos, la ampliación se justifica por el carácter estacional o perentorio de la labores a realizar, que deben intensificarse en breves períodos de tiempo, o, como en el caso de los trabajos de ganadería o guardería agrícola, por tratarse de servicios de pura vigilancia o no venir obligados los trabajadores a una prestación de servicios regular y constante. En todo caso, es aplicable la regla contenida en el artículo 8º del RDJ, que impone un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose com-

13. E. de M. Según puede leerse en la misma, el criterio seguido por el Gobierno ha sido el «de aplicar a estas jornadas especiales el mayor número de aspectos de la normativa laboral común en materia de jornada, a cuyo fin se ha procedido asimismo a desarrollar reglamentariamente los aspectos del Estatuto de los Trabajadores que así lo requerían, salvo aquellas que resultasen manifiestamente incompatibles con las peculiaridades de estos sectores laborales; precisamente para tales peculiaridades se ha optado por simplificar las normas aplicables, dando una línea de tratamiento general, para que sea la negociación colectiva la que llene de contenido la regulación más específica y casuística».

14. Las ampliaciones de jornada, en la agricultura como en otros sectores de actividad, se permiten, dice la E. de M. del R.D. 2001/1983, en atención a que «una organización racional del trabajo no consiente la aplicación estricta de *las normas generales, que parten de la consideración de un trabajo desarrollado regularmente y con carácter de efectivo a lo largo de la jornada de trabajo, que a su vez se desarrolla en ciclos regulares. Existen actividades en las que esta situación no se da constantemente*, y aparecen tiempos en los que el trabajador se encuentra incluido en el ámbito amplio de las facultades organizativas del empresario, aunque externamente no se desarrolle un trabajo efectivo en su sentido común, así como supuestos en que los centros de trabajo no reúnen las características habituales de ubicación fija y estable, o se encuentran aislados de los ámbitos urbanos, y pensando en todas ellas se han elaborado las presentes normas, teniendo en cuenta el criterio de la Ley 4/1983, de limitar el tiempo de trabajo efectivo».



putar la diferencia hasta las doce horas de carácter general en períodos de hasta cuatro semanas.

El precepto está claramente inspirado en el artículo 61, párrafo 1º, de la OGTC, que subsiste tal cual, bien que al tope de las cuatro horas diarias se añade ahora el de las veinte semanales.

En cuanto a su retribución, las cuatro horas de exceso de la jornada diaria de los trabajadores del campo ocupados en las faenas enumeradas en el número 1 del artículo 12 del RDJ se pagarán como extraordinarias, a salvo las que se realicen en labores de guardería rural y ganadería, que se retribuirán a prorrata de su salario ordinario (art. 43. 3 del RDJ, en relación con el art. 61, pár. 1º, de la OGTC). La jurisprudencia ha confirmado la legalidad del último inciso de dicho artículo 43. 3, sobre retribución a prorrata sin recargo, por ser los de ganadería y guardería rural trabajos «en donde la ecuación salario-trabajo efectivo se altera, por las mismas razones que en el colectivo de empleados de fincas urbanas y guardas y vigilantes con casa habitación», respecto de los cuales el artículo 43. 2 del RDJ dispone asimismo la retribución de las cuatro horas de exceso permitidas a prorrata de salario ordinario «sin vulnerar ningún derecho, ni estableciendo para estos colectivos retribución desigual—como pretendían los impugnantes, por vulneración del art 35. 1 del ET 1980 que establecía una retribución con recargo—, sino regulando la forma de retribuir el trabajo efectivamente prestado, que no viene determinado aquí por el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, ya que en dichas actividades hay tiempo de relax que, sin embargo, no es tiempo de descanso que haya que retribuir (...) por lo que no se debe apreciar infracción de precepto legal alguno y sí una concordancia con el sistema laboral en atención a la especialidad con que se presta el trabajo»<sup>15</sup>.

A salvo lo que venga establecido en la negociación colectiva, subsiste el párrafo 2º del artículo 61 de la OGTC, sobre limitación de estas horas de exceso al tiempo estrictamente necesario según los usos y costumbres de cada localidad, y sobre interrupción de la jor-

15. S. del TS/CONT., de 31 de enero de 1990 (Ar. 574), que resuelve impugnaciones a diversos preceptos del RDJ.

nada en los meses de verano —salvo en las faenas de trilla y cosechadoras— durante tres horas al medio día (jornada partida) para efectuar comidas y descansar.

Aunque no es una regla general, los convenios colectivos contemplan la ampliación de la jornada ordinaria en labores estacionales que deben completarse en un breve período de tiempo y/o en trabajos que reclaman muchas horas de presencia (siembra, recolección de frutos perecederos, riegos, extinción de plagas del campo; ganadería y guardería rural...)<sup>16</sup>. La fidelidad de los convenios a la OGTC y al RDJ en esta materia es muy elevada, tanto en la determinación de las labores susceptibles de ampliación como en el exceso de horas permitido y en la forma de retribuirlos. En algún caso, se admiten prolongaciones de la jornada común con arreglo a lo que tradicionalmente tenga establecido la costumbre de la localidad o comarca, sin especificación de tope horario —lo que obliga a considerar, caso por caso, si la costumbre es o no respetuosa con los límites legales y reglamentarios en materia de jornada—<sup>17</sup>.

#### b) Jornadas reducidas

El RDJ, además de declarar subsistentes las reducciones de jornada ordinaria de trabajo establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por convenios colectivos o por usos y costumbres locales y profesionales que fueran más favorables para los trabajadores que las establecidas en el propio RDJ (art. 39), regula

16. Entre otros: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 18. B), sin que en ningún caso pueda exceder la jornada de 10 horas, limitándose el exceso al tiempo estrictamente necesario; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90), art. 21. 1 y 2; CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 40; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 17; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), art. 10, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 6º, párr. 2º.

17. Vid. CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 24, «de modo especial, en las denominadas épocas de recolección en general y siembra de cereales». Cabe decir también que este convenio declara aplicable a los pastores y vaqueros la jornada ordinaria de 40 horas semanales (art. 25), cuando es relativamente frecuente en otros acuerdos la previsión para los mismos de una jornada ampliada.

un conjunto de limitaciones de jornada en atención a la peligrosidad o penosidad de ciertas actividades. En concreto, la existencia de unas condiciones de prestación de servicios cuya prolongación temporal, más allá de límites razonables, puede influir negativamente sobre la salud de los trabajadores<sup>18</sup>, justifica el acortamiento del tiempo ordinario de trabajo en las tareas agrícolas que a continuación se enumeran:

b. 1. La jornada será de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho semanales en aquellas faenas que exijan para su realización «extraordinario esfuerzo físico» (art. 32, pár. 1º), mejorando el límite máximo de las siete horas que para los mismos supuestos contempla el artículo 60 de la OGTC, el cual debe entenderse oportunamente corregido. En cambio, no alude el RDJ a la reducción de la jornada efectiva durante los meses de mayor rigor climatológico que en las provincias afectadas se señale por la autoridad laboral. En cualquier caso, la OGTC continúa en vigor en este aspecto, como norma más favorable, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del propio RDJ, sin perjuicio de su modificación por la negociación colectiva.

b. 2. En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua y fango y en las de cava abierta —entendiéndose por tales, como se dijo, las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados—, la jornada efectiva será de seis horas (art. 32, pár. 2º). No es ésta, desde luego, una novedad introducida por el RDJ, que se limitó a copiar el artículo 60, in fine, de la Ordenanza<sup>19</sup>.

Como norma complementaria de las dos anteriores, las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas

18. Sobre el carácter tuitivo de tales normas en el RDJ, vid. A. J. MILLÁN VILLANUEVA, «Las jornadas especiales de trabajo en el marco de la prevención», en *RL*, núm. 1, 1986, pp. 97 y ss.

19. El antecedente de todas estas limitaciones lo encontramos en el Reglamento de Trabajo Agrícola aprobado por O.M. de 14 marzo 1941 para regir en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla, que impuso el límite de las seis horas para los trabajos considerados especialmente penosos, concretamente, para las faenas que hubieran de realizarse teniendo el trabajador los pies metidos en agua o fango y en las de cava abierta, así como en las labores de siega a mano y, en general, en todas las operaciones agrícolas de la región durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero.

podrán proponer a la autoridad laboral (es decir, a la Dirección Provincial de Trabajo o a la Consejería autonómica de trabajo que corresponda) la determinación de tales faenas en zonas concretas (art. 32, párr. 3º).

La negociación colectiva suele disponer jornadas especiales más reducidas para ciertos trabajos agrícolas que requieren un extraordinario esfuerzo físico (siega, escarda, trabajos en invernadero,...), en los meses de mayor rigor climatológico (diciembre, enero, febrero, julio, agosto) y cuando hayan de tenerse los pies en agua y fango o en cava abierta<sup>20</sup>; con carácter excepcional, en trabajos considerados tóxicos o peligrosos<sup>21</sup>. De cualquier forma, la regulación sectorial auspiciada en el RDJ para este tipo de cuestiones ha tenido y sigue teniendo un desarrollo muy escaso, sin que se establezcan topes sensiblemente inferiores a los máximos indisponibles del RDJ, ni, en general, ampliación de las reducciones a oficios o actividades distintas de las reglamentarias previstas. En algún caso, el acortamiento de la jornada puede producirse por mutuo acuerdo de trabajadores y empresarios, sin causa aparente que la justifique, garantizándose en todo caso la prestación de un número mínimo de horas diarias retribuidas<sup>22</sup>.

No obstante, ni el RDJ ni la normativa sectorial resuelven suficientemente qué interés deba prevalecer, si el de la empresa o el del trabajador, cuando las faenas que necesitan intensificarse en concretos períodos y para las que están previstas ampliaciones de jornada

20. CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 18. A), que exceptúa los trabajos en almacenes y demás lugares protegidos, en atención a que no les afecta ni la climatología ni el sol; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 12, párr. 2º, en trabajos de invernadero durante el verano; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 6º; CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, párr. 3º; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), art. 5º, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 8º, in fine; CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 11, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 8º, párr. 5º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 15, párr. 2º, aps. b) y d) —donde explicita las faenas que requieren un extraordinario esfuerzo físico—; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 6º, párr. 2º.

21. CC. para Agropecuarios de Granada (BOP cit.), art. 16.

22. CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 38, párr. 2º: «Las empresas y trabajadores, de común acuerdo, podrán reducir la jornada laboral a seis horas de trabajo efectivo».

sean, al propio tiempo, aquéllas que suponen un mayor esfuerzo físico o coinciden con los meses de mayor rigor climatológico. En tal caso, parece evidente que, tanto por el carácter tuitivo que desde antiguo impregna nuestro Derecho del Trabajo, como en atención a inderogables consideraciones de orden público laboral, tratándose de una materia que refiere a la seguridad de los trabajadores, la balanza debe inclinarse hacia la protección de la salud de los ejecutantes, mediante el establecimiento de jornadas reducidas.

### 3. Horas extraordinarias

En materia de horas extraordinarias comunes, distintas de las horas de exceso que son resultado de una ampliación de jornada en las situaciones especiales ya vistas, se aplica en el campo el régimen legal contenido en el artículo 35 del ET y preceptos concordantes del RDJ.

La negociación colectiva agraria no destaca por normar ningún aspecto medianamente innovador, manteniéndose en el límite de lo que viene siendo práctica general en los convenios colectivos de otros sectores. Son bastantes los acuerdos que remiten genéricamente a lo dispuesto en la normativa estatal vigente, o que reproducen, con leves modificaciones, el régimen estatuido por aquélla<sup>23</sup>. Cabe destacar las cláusulas colectivas que suprimen o limitan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, atendiendo a la grave situación de desempleo existente y con vistas a estimular la contratación alternativa, siquiera sea por tiempo determinado, de

23. CC. Interprovincial Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 9º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), distinguiendo entre horas extraordinarias por fuerza mayor, estructurales (obligatorias en los dos casos) y habituales (de prestación voluntaria); CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 15; CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 10, párr. 3º; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 23, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM7.XI.89), art. 12, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Málaga (BOP 14.VI.91), art. 18; CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 7º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 8º; CC. para Recolección Cítricos (DOGV 12.II.90), art. 9º. 2; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 9º.

trabajadores en paro<sup>24</sup>. Ahora bien, los propios convenios consienten abundantes y generosas excepciones a la prohibición de realizar horas extraordinarias, disponiendo que se realicen las que sirven para prevenir o reparar siniestros o daños urgentes —cuya prestación es obligatoria, no ya por imposición colectiva, sino directamente por imperativo del art. 35. 3 del ET—, pero también las estructurales, siquiera los motivos que las justifican aparecen formulados en términos tan sumamente vagos que, en la práctica, será muy difícil distinguirlas de las habituales<sup>25</sup>.

En cuanto a su retribución, los convenios suelen prever su abono con un recargo sobre el valor del salario-hora<sup>26</sup>, o elaboran complejas reglas de cálculo<sup>27</sup>; no faltan tampoco los que se inclinan por el sistema de compensación mediante tiempos de descanso re-

24. Dando eficacia ultractiva a lo dispuesto sobre el tema en el art. 8º, párr. 1º, del AI para la negociación colectiva de 1985-1986, suscrito el 9 de octubre de 1984, entre UGT, CEOE y CEPYME, constituido en Título II del AES.

25. Así, el CC. para Agropecuarios de Alicante (27.VII.90), art. 33, prohíbe la realización de horas extraordinarias habituales y hace un llamamiento a las empresas para que analicen con la representación de sus trabajadores la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en lugar de las horas suprimidas; se mantienen no obstante, con carácter obligatorio para el trabajador, las que vengan exigidas «por necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas», así como las horas extraordinarias que se realicen para atender «pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de tipo estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate (...) siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente». Con redacción prácticamente idéntica, los CC. CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 13, y La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 16. El CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 17, prohíbe la realización de horas extraordinarias, «salvo casos especiales, previo acuerdo de las partes»; ídem en el CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 13; en el de Jaén (BOP 31.I.91), art. 15, las partes firmantes se comprometen a suprimir las horas extraordinarias habituales, pero acto seguido permiten las que estén justificadas, «tales como la terminación de faenas, recolección o cuando las circunstancias extraordinarias así lo aconsejen»; en de Fuerteventura para fijos discontinuos (BOP 17.V.89), art. 7º, se consideran horas extraordinarias estructurales las originadas por retrasos en la recogida, transporte, acondicionamiento y acopio del tomate, al tratarse de un producto altamente perecedero; en el de Viticultura Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 39, se prestarán horas extraordinarias en las faenas de tratamiento de plagas y enfermedades, etc.

26. En el CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 13, el 100 por 100 de recargo a partir de la tercera hora extraordinaria; una penalización del 100 por 100 de recargo, desde la primera hora extraordinaria, en el CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 16. c).

27. Vid. p. ej. CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 28.

tribuido<sup>28</sup>. Otras veces, la opción entre abono a metálico o descanso compensatorio se deja a la voluntad de los contratantes singulares, o a uno de ellos<sup>29</sup>. En fin, puede noticiarse algún supuesto de realización de horas extraordinarias no retribuidas en absoluto<sup>30</sup>, cuya ilicitud provoca la aplicación automática del art. 35. 1, que dispone su compensación a prorrata de salario ordinario como mínimo.

#### 4. Cómputo de la jornada de trabajo: reglas sobre descuento e indemnización por camino

Con relación al trabajo en el campo, el art. 13, párrafo 2º, del RDJ previene que «en lo referente a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor».

Como se sabe, el artículo 34. 5 del ET establece que el cómputo del tiempo de trabajo efectivo se hará «de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo». El precepto está pensado especialmente para los puestos de trabajo en el sentido físico o geográfico de la expresión —de un taller, una oficina, una fábrica...—, inadaptable a labores como las agrarias que exigen, dentro de la jornada diaria, desplazamientos continuos de un punto a otro de la misma explotación o, incluso, de una finca a otra. En la empresa agrícola, a salvo, quizás, el trabajo de los administrativos, existen muy pocos puestos de

28. Entre otros, el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 33, párr. 2º, prohibiendo expresamente la compensación a metálico.

29. Mediante pacto singular entre trabajador y empresario, según dispone el CC. Interprovincial para Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 9º, párr. 2º; a voluntad del trabajador, en el CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 16, párr. 2º.

30. Así, el CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 28, excluye la retribución por horas extraordinarias de los mozos internos y pastores, por entender que «están compensadas con la manutención y el alojamiento». La privación de toda compensación económica por horas extraordinarias sólo estaría justificada cuando el trabajador no hubiera experimentado descuento alguno en su salario a metálico por los conceptos de alojamiento y comidas, y, lógicamente, sólo cuando el valor de estas prestaciones fuera igual o superior al de las horas extraordinarias que se realicen.

trabajo en su acepción espacial estricta, toda vez que en el medio agrario actúa decisivamente el factor estructural de que la tierra está muy parcelada.

Como tendremos ocasión de comprobar enseguida, estas circunstancias sí fueron tenidas en cuenta, al menos en parte, por la Ordenanza Laboral del Campo al fijar reglas especiales sobre descuento por camino y sobre inicio y final de la jornada en el lugar de reunión<sup>31</sup>.

31. El problema de la inadecuación del sistema de cómputo en el lugar de trabajo a las características especiales de ciertas actividades o industrias no pasó inadvertido en el debate parlamentario del Proyecto de Ley del ET. Ya en la Comisión de Trabajo del Congreso, el Sr. Vida, defendiendo conjuntamente las enmiendas 332 (del Grupo Parlamentario Socialista) y 415 (del Grupo Parlamentario Socialista de Euskadi) de supresión del apartado 3 del artículo 32 (finalmente, art. 34. 3), explicó que «en los sectores agrícolas, en los de pesca y en la minería, por ejemplo, un trabajador podía estar ya dentro de la empresa, es decir, a disposición de la empresa y tardar un cuarto de hora o media hora en ir al centro de trabajo», añadiendo que, con la aprobación del citado ap. 3, «su jornada efectiva se aumentaría, quizás, en media hora». Pidió asimismo se tuviera en cuenta la interpretación de la doctrina y de la jurisprudencia en el sentido de que el contrato de trabajo «no es simplemente una contraprestación entre trabajo y salario, sino una contraprestación entre salario y puesta a disposición del empresario», por lo que, afirmaba, «el trabajador se pone a disposición del empresario desde el momento en que entra en el ámbito físico de la empresa y de eso, de ese tiempo, el empresario tiene que ser responsable económicamente».

Allí mismo, en turno ya de explicación del voto, el Sr. Bandrés (Grupo Parlamentario Mixto) expresó su «preocupación por el trabajador agrícola y el minero, a quienes les sería imposible cumplir con la norma», para terminar afirmando que se estaba haciendo un Estatuto detestable «y que esto es muy grave, porque al aprobar, en concreto, este punto tercero (...), lo que estamos haciendo en realidad es ratificar el capricho del redactor de este proyecto que lo ha redactado allí, en el fondo del despacho de un Ministerio, que probablemente es (no sé quien es y, por tanto, no insulto a nadie) un burócrata que jamás llegó puntual a su despacho». Más contundente, el Sr. Aguilar Moreno (Grupo Parlamentario Andalucista), interviniendo ante el Pleno en defensa de la enmienda núm. 704, recordó a la Cámara que se estaba de nuevo ante una norma que desconocía «la realidad del trabajo en el campo y, en general, del trabajo en el sector primario» y explicó que de dejar la norma tal como estaba «resultaría que, por ejemplo, desde que el minero entra en el túnel hasta que llega al tajo, no se le computaría como tiempo de trabajo o que el tiempo que el jornalero tiene que emplear en llegar (pensemos, por ejemplo, en un latifundio de gran extensión) desde la entrada, en los linderos, hasta el puesto de trabajo, tampoco se le computaría como tiempo de trabajo».

El texto definitivo del artículo 34. 3 del ET de 1980 fue resultado de una enmienda transaccional del PCE, de supresión de las palabras «y dedicado a él» que figuraban al cierre del mismo número, artículo 32 del Proyecto, aceptada con el siguiente escrutinio: a favor: 282 votos (UCD, PSOE, PCE, PSA, PNV, CD y MC); en contra: 3 votos; abstenciones: 0 votos; nulos: 1 voto.

Cfr. A. BRIONES FABREGA e I. AYUSO CANALS, *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores. La relación individual de trabajo*, (bajo la dir. del Prof. J.A. Sagardoy), t. II, IES, 1981, p. 51, 55 y 63.



Porque no vulneran, al contrario, mejoran y especifican lo dispuesto en el artículo 34. 5 del ET, tales reglas han de entenderse subsistentes, con independencia de que en convenio colectivo prefiera adoptarse una regulación más ajustada al tenor literal del Estatuto.

Las reglas sobre cómputo de la jornada contenidas en la OGTC de 1975 se refieren tanto a la consideración del tiempo de espera para la entrega y devolución de los materiales o herramientas, como al tiempo invertido en el desplazamiento hasta/desde el lugar de trabajo. Con relación al primer aspecto enunciado, si el tiempo de espera para la entrega y devolución de los útiles y herramientas de trabajo no fuera el normalmente establecido o el indispensable de costumbre, aquél «será considerado como jornada de trabajo», abonable como tal (art. 53, segundo inciso)<sup>32</sup>.

La entrega y devolución de los materiales, instrumentos, máquinas y objetos similares para el trabajo tendrán lugar «en los talleres o explotaciones donde aquél se preste y, en su defecto, en casa del empresario», salvo pacto o disposición en contrario (art. 53, primer inciso). Por «casa del empresario» ha de entenderse la sede social de la la empresa<sup>33</sup>, bien que en las actividades agrarias, sobre todo cuando de pequeñas empresas se trata, la sede de la explotación coincidirá normalmente con el domicilio particular del agricultor.

Pero, sin duda, el aspecto más importante en el cómputo de la jornada de trabajo en el campo es el relativo al desplazamiento hasta y desde el lugar de trabajo; desplazamiento que el medio agrícola puede suponer un empleo de tiempo a veces considerable, teniendo en cuenta las largas distancias que a menudo deben recorrerse en las grandes explotaciones, las dificultades orográficas del terreno y otras condiciones naturales que hacen, en ocasiones, casi impracticable o muy penoso el acceso a determinados cultivos.

32. El art. 78, pár. 1º de la OGTC dispone que tendrán la consideración de salario «las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo», copiando el art. 37 de la LCT.

33. Así lo entiende, con relación al artículo 66, párrafo 1º, de la LCT 1944, E. PÉREZ BOTTJA, *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954, p.184. El artículo 53 de la OGTC 1975 es una copia casi exacta del artículo 66 de la LCT, bien que con la previsión de sustituir la referencia a «oficinas» (que presupone una actividad típica del sector servicios) por la de «explotaciones».

El plus de distancia fue regulado, para la industria y los servicios, en una Orden Ministerial de 10 de febrero de 1958 —al cabo derogada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo—, mientras que, para las relaciones laborales en la agricultura, esta disposición ordenaba estar a lo que viniera establecido o se estableciera en las Reglamentaciones del sector<sup>34</sup>.

Sectorial es, en efecto, la ordenación sobre «descuento en jornada» e «indemnización por camino» que contempla la OGTC de 1 de julio de 1975 (arts. 65 a 67), prolongando, levemente retocadas, las previsiones de su antecesora de 1969.

Su disciplina es, básicamente, la siguiente:

a) La jornada laboral se inicia en el tajo para las faenas exclusivamente manuales, o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o usar maquinaria, aperos o accesorios, entendiéndose finalizada allí donde había comenzado (art. 65, 1<sup>er</sup> inciso). Es decir, que la duración de la jornada efectiva empieza a contar y finaliza en el puesto de trabajo o, cuando fuere preciso utilizar animales, herramientas o maquinaria, en el lugar de acopio de estos elementos. Aunque la Ordenanza no lo regule, debe entenderse que, una vez iniciada la jornada laboral, computa como tiempo de trabajo efectivo a efectos de remuneración el que se invierte en ir de una parcela a otra de la misma finca para realizar las faenas agrícolas, pues también durante estos desplazamientos, que son necesarios —e inevita-

34. «Las normas de la presente Orden afectan tan sólo a aquellas Reglamentaciones de Trabajo, con exclusión de las dictadas para el campo, que tengan establecido el denominado plus de distancia o indemnización de análoga naturaleza (...)» (art. 1º O.M. 10 febrero 1958). Asimismo, las SS. del TCT, de 2 marzo 1972 (Ar. 195), 11 febrero 1976 (Ar. 706), 18 octubre 1976 (Ar. 4547). En concreto, la S. del TCT, de 29 noviembre 1978 (Ar. 6639), advierte que «las prescripciones de la O. de 10 febrero 1958 (Ar. 277), reguladora del plus de distancia, no son de aplicación a las relaciones de trabajo en el campo, dada la prohibición expresa del artículo 1º de aquella, sin que ese mandato haya perdido eficacia a partir de la entrada en vigor de la Ordenanza de 2 octubre 1969 (...), ya que la exclusión de aquel precepto hace de las Reglamentaciones para el campo no se basa en que éstas no hayan contemplado el plus de distancia y que deban entenderse incluidas a partir de su reconocimiento por la referida Ordenanza, sino que quedan excluidas siempre y en todo caso, de modo que es preciso entender que las normas reguladoras del plus de distancia afectan a las Reglamentaciones de Trabajo que lo tengan establecido, si bien, habida cuenta de la clara excepción que, por las peculiaridades de esta actividad laboral, hace, sin condicionamiento, el artículo 1º de la mentada Orden».

bles— para la ejecución de las tareas encomendadas, el trabajador se encuentra a disposición de la empresa<sup>35</sup>.

b) No procede descuento en jornada cuando el tajo o lugar de reunión se encuentre a menos de dos kilómetros de la población (art. 65, segundo inciso)<sup>36</sup>. Por el contrario, si tal distancia excede los dos kilómetros se computarán (reducirán) en la jornada doce minutos por cada kilómetro de exceso —naturalmente, retribuidos—, tanto a la ida como a la vuelta (art. 65, in fine). La regla se justifica por el acentuado grado de movilidad que el puesto de trabajo suele tener en las explotaciones agrarias, a diferencia del más estable de la fábrica o taller, viéndose obligado el trabajador en no pocas ocasiones a recorrer considerables distancias desde su domicilio o lugar de pernocta al lugar de comienzo de la faena. Aunque la Ordenanza no lo diga, cuando el exceso consista en fracciones de kilómetro se practicará el descuento aplicando la regla proporcional correspondiente.

c) El descuento en la jornada por camino podrá ser compensado a metálico, a voluntad del empresario, en proporción al salario que el trabajador tenga asignado para las faenas de que vaya a realizar o, si es superior, al que efectivamente perciba (art. 66, pár. 1º). Esta es la genuina *indemnización por camino*. Por tanto, se abonará al trabajador, además de la retribución a que tenga derecho por la jornada completa que realiza, una compensación económica, de naturaleza extrasalarial, calculada en relación al valor del salario correspondiente a doce minutos de jornada por cada kilómetro, de ida y vuelta, que exceda de los dos primeros, computados desde la población —o desde la vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores— hasta el tajo o besana.

d) No procederá la indemnización por camino —ni, obviamente, descuento horario computable en jornada—:

d. 1. Si el caserío o alojamiento, en las debidas condiciones de higiene, está dentro de la finca a menos de dos kilómetros del tajo o

35. Una solución distinta en el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 29, in fine: «Los desplazamientos que se produzcan entre diversos tajos, que por su distancia requieran la utilización del transporte y el medio para el mismo sea puesto por el trabajador, éste será compensado adecuadamente por los gastos ocasionados».

36. «o vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores», como aclaraba el art. 66, inciso 2º, de la OGTC 1969.

besana y pueden pernoctar en él los trabajadores (art. 66. a)<sup>37</sup>. La condición es, pues, triple: que el caserío o alojamiento reúna las adecuadas condiciones de higiene; que esté habilitado para que puedan pernoctar en él los trabajadores; que la distancia del alojamiento al tajo o besana —o al lugar de reunión, cabe añadir— sea inferior a dos kilómetros<sup>38</sup>.

d. 2. Si el empresario proporciona a los trabajadores medios «automecánicos» de locomoción adecuados o cuando, por mutuo acuerdo, el trabajador utilice caballería propia con derecho a pastar en la finca o en sitio apto que para ello se designe (art. 66. b)<sup>39</sup>.

37. SS. del TCT, de 28 noviembre 1979 (Ar. 6793), 15 noviembre 1979 (Ar. 6424), 25 septiembre 1978 (Ar. 4713), 30 mayo 1973 (Ar. 2425).

38. No existe obligación de pagar la indemnización que comentamos cuando «estando acreditada la existencia del local destinado a alojamiento, así como la voluntad del empresario de tenerlo debidamente acondicionado a disposición de los trabajadores», éstos hubieran preferido no utilizarlo, «dando lugar esta falta de uso como alojamiento a su aprovechamiento ocasional para guardar motores o máquinas, lo que no impedía habilitarlo de nuevo para su destino habitual, caso de interesar a los reclamantes» (S. del TCT, de 17 marzo 1976, Ar. 1500). Vid. asimismo la S. del TCT, de 4 mayo 1976 (Ar. 1589). Basta, por tanto, con que el empresario ponga el alojamiento a disposición de los trabajadores, aunque éstos, por su conveniencia o comodidad, no lo utilicen (SS. del TCT, de 25 abril 1984 —Ar. 3692—, 15 noviembre y 10 marzo 1979 —Ar. 6424, 1589—). La indemnización de los artículos 65 y 66 de la OGTC, al igual que el plus de distancia establecido en otras actividades, está condicionado a la circunstancia de que el desplazamiento que haya de realizar el trabajador desde su residencia al lugar de trabajo, sea consecuencia exclusiva de la prestación laboral «quedando rota la relación causal determinante del beneficio indicado cuando la razón del desplazamiento que el demandante había de realizar para incorporarse a su puesto laboral lo determinó su negativa a aceptar la residencia habitual que le ofreció la demandada en la misma finca en la que trabajaba, lo que hace que el recurso fracase, igual que sucedería si el trabajador, iniciada su actividad laboral, fijara su residencia a una distancia superior a la existente en el momento de iniciarse la relación laboral, supuesto que no determinaría el incremento que en su caso pudiera corresponder al trabajador como indemnización» (S. del TCT, de 9 mayo 1977, Ar. 2573). «Al disponer el empresario agrícola demandado de viviendas en la finca para sus trabajadores, que los demandantes después de utilizarlas varios años dejaron de ocupar por su voluntad, el recorrido que los mismos han efectuado para acudir diariamente al trabajo no determina el abono de la indemnización por camino, en virtud de lo establecido en el artículo 66, en relación con el 65, de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo» (S. del TCT, de 8 mayo 1979, Ar. 2908).

39. «Habiendo sido contratados los actores (...) donde la empresa tiene una residencia gratuita para su alojamiento y un sistema de transporte concertado por la empresa desde aquella a los distintos puestos de trabajo, no procede la reclamación formulada sobre indemnización por camino» (S. del TCT, de 4 marzo 1975, Ar. 1183). «La circunstancia de que durante todo el tiempo del contrato (...) el trabajador agrícola demandante ha acudido a la finca, distante aproximadamente de su domicilio diez kilómetros, en motocicleta, sin descontarse de la duración de la jornada horario alguno por el concepto de tiempo invertido en el reco-

d. 3. Si excediese de diez kilómetros la distancia al tajo, o al lugar de reunión, el empresario vendrá obligado a facilitar el medio de «autolocomoción» adecuado (art. 67)<sup>40</sup>. No cabe entonces com-

rrido, ni compensarse en metálico esa falta de descuento, se deduce que el contrato se estableció sobre la base de utilizar tal medio mecánico de transporte, descartando como muy onerosa la posibilidad de acudir a pie; con reducción de la jornada de trabajo a su mitad, o elevación del salario en la misma proporción, por lo que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 65 y ss. de la Ordenanza de 1 julio 1975 (...) y en los artículos 66 y ss. de la Orden de 2 octubre 1969 (...), únicamente corresponde percibir al actor por el concepto de recorrido, los gastos invertidos en el medio mecánico de transporte de utilización prevista, que son de cuenta del empresario, y que aquél ha suplido» (S. del TCT, de 29 octubre 1977, Ar. 5153). «Si la distancia entre la población de residencia y el lugar de trabajo excediera de dos kilómetros, se computarán a la jornada doce minutos por cada kilómetro de exceso, tanto a la ida como a la vuelta, reducción que, de no haberse efectuado, ha de traducirse en compensación económica, sin que a ello sea óbice la falta de previa comunicación a la empresa, ni la presencia de un servicio público de transporte de personas, toda vez que lo primero no es preceptivamente exigible, y lo segundo no puede servir para sustituir el efecto de la norma respecto del cómputo kilométrico que la misma señala» (S. del TCT, de 29 noviembre 1978, Ar. 6639). El pacto por el que la empresa se obliga a facilitar a los trabajadores transporte en autobuses, pero descontando a éstos una cantidad mensual por tal concepto, es nulo por suponer una renuncia del derecho que conceden los artículos 65 y 66 de la Ordenanza General del Campo a transporte gratuito, «pues no puede interpretarse que la obligación patronal de proporcionar medio de transporte, para evitar la sensible reducción de jornada que en otro caso habría de conceder, sea a cambio de pago de parte del precio, por lo que se entiende que esa renuncia de derechos está prohibida por el artículo 3º, número 5, del Estatuto de los Trabajadores y ha de ser declarada nula» (S. del TCT, de 30 noviembre 1983, Ar. 10379).

40. «Cuando la distancia de la población al centro de trabajo exceda de diez kilómetros, no debe aplicarse la reducción o compensación a metálico a que se refieren, respectivamente, los artículos 65 y 66 antes citados, sino lo dispuesto en el artículo 67 referente a la obligación del patrono de facilitar el medio de autolocomoción adecuado» (S. del TCT, de 17 diciembre 1979, Ar. 7154). El artículo 65 de la Ordenanza General no puede ser interpretado en sentido absoluto y de forma aislada, ya que ello podría conducir al absurdo de que cuando la distancia al tajo fuera superior a veinte kilómetros, el descuento de jornada que autoriza tal precepto haría ésta inexistente, lo que evidentemente no pretende el citado artículo, que debe ser interpretado en relación con el artículo 67, también citado, conforme al cual cuando tal distancia fuera superior a diez kilómetros estará obligado el empresario a facilitar medio de locomoción adecuado, deduciéndose de ello que el artículo 65 sólo tiene fuerza de obligar cuando la mentada distancia fuere inferior a diez kilómetros, entrando en juego el artículo 67 cuando fuere superior» (S. del TCT, de 5 abril 1978, Ar. 1923). «(...) el demandante trabajó en una finca, situada a 18 kilómetros del lugar de su residencia, a cuyo trabajo se desplazaba cada día en una motocicleta de su propiedad, por su propio deseo y conveniencia, en vez de usar el vehículo que en otro caso le hubiera facilitado el organismo demandado, que le abonaba a cambio nueve pesetas por kilómetro recorrido (...), de suerte que si el organismo demandado facilitaba ese medio de transporte y no obstante el trabajador, por su propia conveniencia, lo desechó para hacer el viaje en motocicleta, pese a lo cual se le abonaban nueve pesetas por kilómetro recorrido, carece de base jurídica la pretensión de que se le haga efectiva la indemnización por camino o plus de transporte o distancia que en la demanda se reclama» (S. del TCT, de 16 septiembre 1985, Ar. 5156).

putar descuento alguno en la jornada, ni sustituir la puesta a disposición de transporte mecanizado por otro tipo de ventaja, p. ej., de naturaleza económica, que pretendiera concederse al trabajador; a salvo, parece lógico, la de proporcionarle vivienda a menos de dos kilómetros del lugar de trabajo.

En fin, esta regulación para el caso que la distancia entre el tajo y el lugar de pernocta sea superior a los diez kilómetros difiere algo de la prevista en la Ordenanza de 1969. En ella, la obligación del empresario se limitaba, en principio, a proporcionar «medio de locomoción adecuado», computando en la jornada el tiempo invertido en el viaje a razón de cinco minutos por kilómetro; como excepción, no había lugar al descuento cuando el medio de transporte fuera mecanizado o cuando, por mutuo acuerdo, el empresario no facilitara el mismo por utilizar el trabajador caballería propia, con derecho a pastar en la finca o en otro lugar apto para ello (art. 68).

Ahora bien, como advertíamos, el régimen jurídico que acaba de exponerse se entiende siempre sin perjuicio de la negociación colectiva que, en sustitución de la Ordenanza, haya establecido o pueda establecer reglas particulares sobre la materia.

Con carácter general, puede afirmarse que los convenios colectivos del sector se inclinan, de modo preferente, por la compensación a metálico sustitutoria del descuento en jornada, que se traduce en el abono de una cantidad fija por kilómetro recorrido desde el punto de partida —población o vivienda en que pernocten los trabajadores— a la explotación o lugar de trabajo —tajo, besana, punto de reunión—, que exceda de una cierta distancia (normalmente, 2 kms.), tanto a la ida como a la vuelta; salvo que el empresario proporcione vehículo idóneo para el transporte de los trabajadores, o exista caserío o alojamiento a menos de dos kilómetros del tajo o besana, en las debidas condiciones de capacidad e higiene, pudiendo dormir en él los trabajadores. Excepcionalmente, el plus de distancia se devenga desde el lugar de partida (Km. 0)<sup>41</sup>. Con mucha menor frecuencia, no se debe indemnización por camino o plus de distancia si el trabajador

41. En el CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 20, pár. 1º, 17 ptas. por kilómetro desde el mismo punto de origen; en el provincial de Cádiz para Viticultura (cit.), art. 33, pár. 1º: 14 ptas. por km. cuando la finca esté situada entre cero y cinco kilómetros de distan-

acuerda con el empresario emplear caballería propia con derecho de pasto en la finca, en el lugar idóneo que se le asigne<sup>42</sup>; o cuando el empresario cubre el importe de los gastos de desplazamiento en tren o autobús utilizados por el trabajador<sup>43</sup>.

Con todo, algunos convenios mantienen todavía la alternativa del descuento en jornada<sup>44</sup>, mejorando incluso el régimen de la Ordenanza<sup>45</sup>. Se han localizado regulaciones aisladas menos favorables que la establecida en la OGTC<sup>46</sup>; en algún caso, se han previsto reglas específicas para trabajos que deben realizarse en lugares de difícil acceso<sup>47</sup>.

---

cia del caso urbano, tanto de ida como de vuelta, y 12, 20 ptas. cuando exceda de esa distancia (5 kms.), siendo la cantidad máxima a abonar por este concepto 248 ptas.; en el CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 22: 11 ptas. por km., tanto a la ida como a la vuelta.

42. Vid.: CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14. VII.90), art. 17, in fine; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 11. B.

43. CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 32.

44. El art. 22 del CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (cit.) previene que, en cualquier caso, con independencia del abono del plus, si el tiempo utilizado en el desplazamiento fuera superior a 20 minutos a la ida y 20 minutos a la vuelta, el tiempo que exceda se descontará de la jornada laboral; a no ser que la empresa facilite medios adecuados de locomoción. En las épocas de recolección, se cambiará el tiempo de 20 minutos por la distancia de 20 kilómetros, medidos desde la población de residencia del trabajador —con lo que el tiempo invertido en recorrer la distancia que, excediendo los 20 kms., falte hasta el lugar de trabajo, se descontará de la jornada laboral—. Asimismo, el CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 20.

Con sujeción al sistema de descuento en jornada previsto en la OGTC, pueden verse los CC. CC. para Agropecuarios de Gerona, Huelva, Jaén y Zaragoza (cits.), arts. cits.

45. Un descuento de 15 minutos por km. recorrido —frente a los 12 de la Ordenanza— en el CC. para Agropecuarios de Valencia-Fijos (BOP 8.VI.91), art. 15.

46. P. ej, el CC. para Agropecuarios de Barcelona (cit.), art. 32., dispone que el plus de distancia se lucra a partir del tercer kilómetro. Idem en el CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 27. En el CC. para Agropecuarios de Lérida (cit.), art. 18., párr. 2º, la distancia a contar desde la población al lugar de trabajo se entiende «a partir de donde termina el casco urbano según las Ordenanzas Municipales para el servicio público de taxis», afectando el plus (18, 50 ptas. por km. recorrido que exceda de los dos primeros) «sólo a un viaje de ida y a otro de vuelta». En el provincial de Toledo (BOP 16.VIII.89), art. 5º, párr. 2º, «la jornada laboral, tanto para el personal fijo como para el eventual, empieza en el lugar de trabajo, corriendo por tanto ambos caminos por cuenta del trabajador».

47. En el CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26. VII.89), art. 32, in fine, tratándose de labores forestales, cuando el medio de locomoción facilitado por la empresa no pudiera llevar a los trabajadores hasta el tajo que tengan asignado, se entenderá que la jornada laboral comienza y termina en el lugar hasta el que han sido transportados. En el CC. para Agropecuarios de Huelva (cit.), art. 13, párr. 2º, «en el supuesto de que el medio de locomoción facilitado por la empresa no pudiera llevar a los trabajadores hasta el mismo puesto de trabajo, y éste estuviese situado a más de 500 metros del punto de llegada, se considerará tajo donde se apearon los trabajadores a efectos de jornada, aplicándose la reducción de jornada que prevé el artículo 65 de la Ordenanza Laboral del Campo para otros supuestos».

Es de destacar que, para los supuestos en que se impone al empleador la obligación de facilitar transporte colectivo a los trabajadores, hasta y desde el lugar de trabajo —generalmente, cuando la distancia es superior a diez kilómetros<sup>48</sup>—, se observa una ausencia casi total de regulación sobre las condiciones que han de reunir esos medios<sup>49</sup>; desidia normativa tanto menos disculpable «conociendo las mediocres condiciones de comodidad y seguridad que éstos ofrecen en el medio rural», por lo que sorprende que no se utilice la negociación colectiva «como instrumento de mejora de tales condiciones»<sup>50</sup>.

## 5. Horas recuperables

Habida cuenta que la prestación de servicios en las explotaciones agrarias se desarrolla, casi siempre, a la intemperie, reviste singular importancia el tratamiento normativo articulado para el supuesto que aquélla deba suspenderse por lluvias u otros accidentes atmosféricos, hasta el cese de la causa interruptiva.

Particularmente atenta al evento de la inejecución del trabajo agrícola por dificultades climáticas, la Ordenanza Laboral del Campo parte de la distinción entre trabajadores fijos —a quienes deben entenderse equiparados los interinos a tales efectos— y trabajadores eventuales y temporeros. Las horas perdidas por los primeros serán recuperables en su 50 por 100 mediante la ampliación de la

48. En el CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 14 in fine, a partir de los 5 primeros kilómetros.

49. De medios de locomoción «adecuados» o «idóneos» hablan, p. ej., los CC. CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (cit.), art. 22, y Cuenca (cit.), art. 20, entre los que se enuncian, ejemplificativamente, los «vehículos todo terreno, autobuses, etc., excepto tractores». Vid. asimismo los provinciales de Gerona, Jaén, Murcia y Zaragoza (cits.). En el CC. para Agropecuarios de Huelva (cit.), art. 13. b), se dispone que los medios de transporte reunirán las medidas de seguridad que exige la Dirección General de Tráfico. En el CC. para Agropecuarios de Almería (cit.), art. 32, párr. 1º, se establece que el medio de locomoción utilizado «será el adecuado para el transporte de las personas, quedando excluidos los camiones u otros vehículos que no reúnan las condiciones mínimas para la seguridad y dignidad de los trabajadores».

50. F. RODRÍGUEZ SANUDO, «Una aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», *cit.*, pp. 271 y 272.



jornada de trabajo en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda pagar de nuevo las horas que ulteriormente se trabajen por tal recuperación (art. 63). No se trata, pues, de realizar horas extraordinarias, sino se recuperar horas ordinarias de trabajo que se perdieron por causas no imputables al empresario. Entonces, el trabajador fijo conserva íntegro su derecho al salario por el tiempo que dure la suspensión de la actividad laboral, pero está obligado, si así lo exige la empresa, a recuperar hasta la mitad de las horas no trabajadas por lluvia u otros accidentes atmosféricos.

En cualquier caso, el período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por este concepto no excederá de una hora diaria y, salvo acuerdo de las partes, dentro siempre de los días laborables de las semanas siguientes (art. 63, in fine).

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en la explotación, el trabajo hubiera de ser suspendido, por las mismas razones, «antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo»; cuando la interrupción tuviere lugar después de las dos primeras horas, percibirán íntegramente el salario, y en ninguno de los dos casos procederá la recuperación del tiempo perdido (art. 64). Aunque la formulación gramatical de la Ordenanza es sumamente desafortunada, resulta obvio que la interrupción de que se habla aquí comprende tanto la que tiene lugar antes del comienzo de las labores como la producida *antes de haber transcurrido* dos horas de trabajo.

El artículo 5º del RDJ disponía —hasta su anulación parcial por la S. del TS/CONT., de 31 de enero de 1990, cit.— que las horas no trabajadas por fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas se recuperarían por el trabajador a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborales siguientes. Con carácter previo, el empresario debía comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y a la Inspección de Trabajo la causa concreta determinante de la recuperación.

Pues bien, la S. del TS/CONT. citada, salvando lo dispuesto en convenio colectivo —y también, lógicamente, en contrato de trabajo o acuerdo individual posterior—, ha dictaminado la nulidad del artículo 5º del RDJ, privándolo de eficacia, en el entendimiento de que «imponer una recuperación en favor del empresario a razón de una hora diaria como máximo, en los días laborales siguientes, sin ordenar el abono de estas horas, es imponer una carga o condición desfavorable a los trabajadores, (pues) si estos eventos no son imputables al empresario, tampoco debe ser imputables a los trabajadores y disponer que por el solo hecho de que no sean imputables a los empresarios, éstos tienen derecho a que se le cumplan las horas perdidas imponiendo la recuperación de las mismas sin decirse al mismo tiempo que se abonan es desequilibrar la ecuación salario-trabajo efectivo, vulnerándose así el art. 3 ET estableciendo unas condiciones de trabajo no sólo no autorizadas por ningún precepto legal, sino vulnerando cuando menos el mentado art. 47 que hurta cualquier clase de indemnización a los trabajadores; y si éstos no tienen derecho a indemnización, tampoco tienen obligación de trabajar para la empresa a través de la técnica de la recuperación de horas perdidas».

En cualquier caso, el Tribunal Supremo da por bueno lo que en materia de recuperación de horas no trabajadas por causa de fuerza mayor venga establecido o pueda convenirse en la negociación colectiva. En cuanto a la incidencia que la anulación del artículo 5º del RDJ pueda tener sobre la regulación de la OGTC en materia de horas recuperables, es evidente que la misma no se ha visto afectada por la doctrina de la sentencia que acaba de comentarse, pues, de una parte, el artículo 63 de la Ordenanza claramente dispone que la recuperación (parcial) a cargo de los trabajadores fijos será siempre con abono del salario íntegro correspondiente a la jornada interrumpida, mientras que su artículo 64, con relación a los trabajadores eventuales o temporeros, excluye en todo caso la recuperación del tiempo perdido, manteniéndoles la totalidad del salario cuando la suspensión se produzca después de las dos primeras horas.

Prácticamente todos los convenios colectivos agrícolas tratan el supuesto de la posible pérdida de horas de trabajo por lluvia u otras

incidencias climatológicas. Un buen número de ellos se limita a transcribir, en todo o en parte, las normas de la Ordenanza<sup>51</sup>; algunos introducen modificaciones respecto de ésta, más favorables para los trabajadores, tales como:

a) Exoneración, únicamente para los trabajadores fijos, del deber de recuperar las horas o días perdidos<sup>52</sup> —lo que es claramente discriminatorio para los trabajadores temporales—, o limitación de este deber tan sólo respecto de las horas desaprovechadas en concretas faenas<sup>53</sup>;

b) Reconocimiento, en el supuesto de horas perdidas por eventuales y temporeros, de porcentajes salariales superiores a los previstos en la Ordenanza<sup>54</sup>, así como, otras veces, reducción del tiempo

51. Vid. p. ej.: CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 12, pár. 2º; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 24, pár. 1º y pár.2º, incisos 1º y 2º; CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 39, párs. 1º y 2º; CC. para Agropecuarios Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, in fine; CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 10, pár. 2º; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 12; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 26, párs. 1º y 2º; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), art. 10, pár. 2º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 19, párs. 1º, 2º y 3º, inciso 1º; CC. para Agropecuarios de Toledo (BOP 16.VIII.89), art. 15; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 12; CC. Interprovincial Recolección Cítricos Comunidad Valenciana (DOGV 12.II.90), art. 8º.

52. Vid.: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 17, pár. 1º; CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 12; CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 6º, inciso 1º.

53. Como sucede en el CC. para Viticultura de Cádiz (cit.), art. 39, pár. 1º, donde los trabajadores fijos de plantilla únicamente recuperarán las horas perdidas en faenas de tratamiento de plagas o enfermedades; en el CC. para Agropecuarios de Cuenca (cit.), art. 10, pár. 2º, in fine, sólo en períodos de recolección, salvo acuerdo individual en contrario.

54. Vid.: CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15. XII.89), art. 13, pár. 7º: el 70 por 100 del salario si el trabajador es enviado a casa antes de comenzar el trabajo; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 7.II.90), art. 10: el 75 por 100 del salario para los eventuales y temporeros cuando la suspensión se produzca antes de iniciar el trabajo o de transcurridas dos horas; CC. para Agropecuarios de Murcia (cit.), art. 6º, inciso 2º: el 100 por 100 del salario para los eventuales y temporeros cuando el trabajo deba suspenderse una vez iniciado, si bien el trabajador debe permanecer en la empresa para realizar cualquier otro trabajo adecuado en la misma. En el CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 14, los fijos se benefician del mismo régimen que la Ordenanza establece para los eventuales y temporeros: abono del 50 por 100 del salario si el trabajo no se inicia o se interrumpe antes de las dos horas; el 100 por 100 del salario pasadas dos horas, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

de trabajo efectivo, anterior a la suspensión, que se exige como prestado para causar derecho a las distintas percepciones económicas<sup>55</sup>;

c) Señalamiento de plazos prescriptivos al derecho empresarial de imponer la recuperación<sup>56</sup>; d) Limitación del número de horas perdidas que pueden recuperarse<sup>57</sup>.

Algunos convenios prohíben la realización de horas recuperables en las épocas de mayor trabajo estacional, a fin de no prolongar excesivamente la jornada, salvo que aquéllas vengan determinadas por una inclemencia ocurrida precisamente en tales fechas<sup>58</sup>.

## 6. Vacaciones anuales

La necesidad común a todos los trabajadores de poder disponer de ciertos períodos de descanso que les permitan una interrupción inaplazable en la rutina de sus labores, al objeto de propiciar su recuperación física y psicológica y poder ocuparse de sus asuntos privados, determinaron que los legisladores de todos los países y organismos internacionales adoptaran, desde la I Guerra Mundial, una

55. Como sucede en el CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 16, pár. 2º, donde a los trabajadores fijos y eventuales con contrato superior a tres meses se les mantiene la integridad del salario cuando el trabajo deba interrumpirse una vez comenzado, incluso cuando la interrupción se produzca antes de las dos primeras horas.

56. Así, en el CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), art. 24, pár. 2º, inciso 3º, se previene que el derecho a recuperación prescribirá para el empresario transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de esas cuatro semanas se haya producido una nueva interrupción por igual motivo. La misma regla en el CC. para Agropecuarios de Sevilla (2.II.91), art. 19, pár. 3º, inciso 2º, que dispensa una regulación especial a las horas perdidas por trabajadores ocupados en almacenes hortofrutícolas (art. 16). En el provincial de Cáceres (BOP 1. VIII.90), art. 22. 3, in fine, el plazo es de dos semanas.

57. Un límite anual de 50 horas establece el CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), art. 24, últ. pár. En el C. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10, pár. 2º, se fija un fondo anual de 75 horas perdidas por razones climatológicas, las cuales se recuperarán a razón de un máximo de diez horas al mes, o dos al día, excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero. Por su parte, el CC. para Agropecuarios de Valladolid (BOP 24.VIII.90), art. 11, dispone que las horas perdidas por causas meteorológicas se recuperarán a razón de dos al día, sin que tengan la consideración de extraordinarias, previo aviso al trabajador «como mínimo, al dejar su puesto de trabajo, en el día anterior».

58. CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), art. 24, pár. 2º, in fine; CC. para Agropecuarios de Sevilla (cit.), art. 17, pár. 2º, in fine.

reglamentación que estableciera el principio de vacaciones pagadas para todos los trabajadores dependientes, incluidos los agrícolas.

Con todo, el interés para nuestro estudio del derecho a vacaciones es, ciertamente, muy limitado. No hay que olvidar que, por tratarse de un permiso «anual» retribuido, el disfrute «pleno» del período vacacional exige una prestación de servicios continuada, al servicio del mismo empresario, durante al menos un año, lo que significa, a la vista de las pautas de la contratación laboral en la agricultura, con predominio de contratos temporales que no se extienden más allá de unas pocas semanas o, excepcionalmente, de algunos meses (por el tiempo que dura la campaña), que el derecho a vacaciones tiene una importancia reducida para el grueso de la población laboral del sector<sup>59</sup>. Por otro lado, aunque se admita, porque es razonable y equitativo, que los trabajadores temporales puedan disfrutar vacaciones en proporción al tiempo de duración de sus servicios, el problema surge cuando la aplicación de la regla proporcional deviene técnicamente imposible al no incluir el contrato mención de su término. Tal sucede —y es modalidad hartamente utilizada en la agricultura, con respaldo de la jurisprudencia—, con la contratación eventual del artículo 34 de la OGTC, que permite contratar a un trabajador «sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar (...)».

Las normas que disciplinan el derecho a vacaciones remuneradas en la agricultura son las mismas que rigen en los restantes sectores productivos. No obstante, conviene recordar que el Estado español ratificó el Convenio núm. 132 de la OIT, relativo a vacaciones pagadas, únicamente con relación a las personas que se enumeran en el artículo 15.1.a) del meritado Convenio, es decir, con respecto a los trabajadores ocupados en sectores económicos distintos de la agricultura (art. 24 del Instrumento de ratificación, de 16 junio 1972); dejando subsistente, por tanto, para los trabajadores agrícolas, el Convenio núm. 101. de la OIT (1952) —ratificado por España me-

59. Cfr. F. RODRÍGUEZ SANUDO, «Una aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», *cit.*, p. 271.

diente Instrumento de 8 de abril de 1971—, sobre vacaciones pagadas en el campo<sup>60</sup>.

Además de a lo establecido con valor de Derecho necesario en este Convenio y en las disposiciones de aplicación general, habrá de estarse a lo que sobre el tema puedan haber regulado los convenios colectivos y, supletoriamente, a las reglas contenidas en los artículos 72 y 73 de la OGTC, en lo que no hayan sido derogadas o modificadas por la normativa estatal en vigor.

## 7. Descanso semanal y en días festivos

En la actualidad, la escueta regulación común sobre descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido, está contenida en los arts. 37. 1 del ET y 44. 1 y 2 del RDJ<sup>61</sup>.

El RDJ autoriza con carácter general a que el descanso semanal de día y medio pueda computarse por períodos de hasta cuatro semanas como máximo en todas las jornadas especiales ampliadas (art. 8º), así como en empresas en las que se realice la actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo (art. 6º). Serán, pues, los convenios colectivos los que, respetando el contenido mínimo de Derecho necesario de las normas estatales, modalicen el concreto ejercicio del derecho al descanso semanal adaptándolo, según labores y oficios, de-

60. Acompañado de una Recomendación núm. 93 de la OIT, del mismo año. EL TCT ha considerado aplicable, sin embargo, en algún caso y para el campo, el Convenio núm. 132. Vid. S. de 31 enero 1979 (Ar. 558).

61. Reglas especiales se contienen en los arts. 6, 8, 22, 47, 48 y 49 y disp. trans. 4ª del RDJ. La disposición derogatoria anexa del RDJ citado deja expresamente sin vigor, con carácter definitivo, la LDD de 1940 —que regía hasta ese momento, bien que degradada al rango de norma puramente reglamentaria, ex disp. final 4ª del ET— y su Reglamento de 1941.

En concreto, el art. 5º, pár. 2º, de la Carta Social Europea obliga a los Estados suscribiendo —entre los que se cuenta España— a asegurar «un descanso semanal de un día, que, preferentemente, se hará coincidir con el día reconocido por tradición o costumbre de cada país o región; bien claro que el derecho a este descanso semanal debe garantizarse a todos los trabajadores en todas las clases de trabajo, incluidos por tanto aquellos que por su especialidad no entran en el usual esquema del trabajo industrial, tales como, por ejemplo, las profesiones estacionales, la agricultura o la silvicultura.»

pendiendo de circunstancias de tiempo y lugar, a las peculiaridades de las explotaciones agrícolas. En este sentido, lo habitual en la negociación colectiva agropecuaria es el establecimiento del tradicional descanso en domingo —que comprenderá también, aunque no se diga, la tarde del sábado o la mañana del lunes, por imperativo del art. 37. 1 ET y art. 44. 1 RDJ— y en días festivos. Como excepción, se admite el trabajo en esos concretos días para labores de ganadería, guardería, pastoreo, extinción de plagas del campo, siembra y recolección y otras faenas preparatorias o complementarias de las mismas, fundamentalmente<sup>62</sup>. En tales casos, el trabajador tiene garantizado el derecho al disfrute de un descanso compensatorio durante la semana o, cuando excepcionalmente ello no fuera posible, a percibir, junto con la retribución ordinaria, la correspondiente a las horas trabajadas con los recargos que se fijan<sup>63</sup>. En algunos convenios colectivos sólo está prevista la compensación a metálico<sup>64</sup>; en otros, queda expresamente prohibida, y se establecen turnos para el trabajo dominical y festivo en labores ganaderas que no admiten interrupción<sup>65</sup>; o

62. El art. 37. 1, párr. 2º, ET dispone que resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

63. Entre otros: CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 8º, para los trabajos de ganadería, debiendo coincidir el descanso semanal de día y medio como mínimo con una tarde de sábado y un domingo al mes; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 18, parcialmente nulo por reproducir, incomprensiblemente, el régimen de descanso periódico previsto en el art. 8 del RDD para guardas rurales, vaqueros y pastores; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), el descanso de los guardas, pastores y cuidadores deberá coincidir en domingo al menos dos veces al mes; CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90), art. 9º, que remite al art. 68 y ss. de la Ordenanza— lógicamente, en lo que no se opongan al ET y RDJ—; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 10, párr. 7º, que sitúa el recargo por domingo o festivo trabajado por el pastor en el 100 por 100 del salario, cuando no disfrute descanso compensatorio durante la semana.

64. Como sucede en el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 34 (recargo legal); o en el CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 13, con un recargo del 100 por 100 del salario de Convenio, salvo en ganadería, guardería o guardería rural, que se abonarán a prorrata; o en el CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 10, párr. 6º, donde se establece que el casero, trabajador fijo o interino, tendrá derecho a que su descanso semanal coincida en domingo no menos de dos veces al mes, y que cuando no disfrute descanso semanal, por motivos de vigilancia o cuidado de la finca, percibirá la retribución festiva con un 150 por 100 de recargo sobre el salario.

65. Vid. CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.90), art. 21, párr. 4º; CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 10, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10, in fine.

se da opción al trabajador afectado para que elija entre compensar el día y medio de descanso semanal en cualquier otro período de la semana, o mediante reducciones del exceso de tiempo en las jornadas siguientes, o percibir los salarios incrementados por las horas trabajadas<sup>66</sup>. A veces se permite la acumulación del descanso semanal por quincenas<sup>67</sup>, o se prevén reducciones horarias cuando hubiera de trabajarse la jornada de domingos y feriados<sup>68</sup>.

Equiparadas al descanso semanal están, en cuanto a su obligatoriedad, régimen retributivo, descanso alternativo y otras condiciones de disfrute, las fiestas laborales, retribuidas y no recuperables<sup>69</sup>. En el campo, es frecuente que los convenios colectivos declaren festivo no recuperable (y retribuido) el día 15 de mayo, San Isidro Labrador, patrón de los agricultores<sup>70</sup>.

---

Por su parte, la OGTC dispone el establecimiento de turnos obligatorios para el trabajo dominical en zonas de regadío y en aquellas actividades que se efectúen ininterrumpidamente, durante más de tres meses, como la guardería y custodia de ganado (art. 69).

66. CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 14, párr. 6º, si bien el trabajador tiene derecho a que su descanso semanal coincida con un máximo de 6 domingos o festivos al año, previo aviso a la empresa con una antelación de quince días, no pudiendo ejercitar este derecho el mismo día más de un tercio de los trabajadores de igual categoría. En los párrs. 7º, 8º y 9º, de este mismo artículo 14 se previene que cuando el trabajador obligado al desempeño en domingo y festivos de las actividades urgentes enunciadas en el párr. 5º (recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos y atención, en caso de venta de viveros) opte por percibir los salarios de dicha jornada en lugar del descanso compensatorio, los trabajos realizados que ocupen, exactamente, media jornada del domingo o festivo se retribuirán con el salario equivalente a una jornada completa; en el caso de que en domingo o festivo se realice la jornada completa, el salario será el correspondiente a dos jornadas de trabajo normal; las horas que excedan la media jornada o la jornada completa del domingo o festivo se retribuirán con el equivalente al doble de una hora ordinaria. En fin, cualquier otra actividad no considerada de urgente o perentoria realización será de libre aceptación por el trabajador el realizarla en domingo o festivo, abonándose en su caso con un recargo del 100 por 100 sobre la hora normal (párr. 10).

67. Vid. CC.CC. citados en nota 51. Asimismo, con carácter general, el art. 37. 1 del ET —por períodos de hasta catorce días—.

68. Vid. CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 17, in fine.

69. Su régimen jurídico se contiene actualmente en el artículo 37. 2 del ET, desarrollado por el RDJ, artículos 45 —modificado por Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre—, 46 y 47.

Desde luego, son irrecuperables las horas no trabajadas en día festivo por cualesquiera trabajadores, fijos o temporales, no sólo las vacadas por los primeros, como da a entender el art. 11 del CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90): «Los trabajadores fijos no recuperarán los días de fiesta establecidos en el calendario oficial...».

70. Vid. p. ej.: CC. Estatal Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 11; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 25.XII.89), art. 18; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP