

LOS CONVENIOS COLECTIVOS SINDICA- LES DE TRABAJO EN EL CAMPO ESPAÑOL

Por

ARTURO ESPINOSA POVEDA

Doctor en Derecho
Secretario Técnico Sindical

S U M A R I O :

AMBITO DE APLICACIÓN.—CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.—JORNADA DE TRABAJO.—DESCANSO DOMINICAL, VACACIONES Y PERMISOS.—RETRIBUCIONES.—GRATIFICACIONES DE NAVIDAD Y 18 DE JULIO.—OTRAS MEJORAS DE TIPO ECONÓMICO.—RENDIMIENTOS MÍNIMOS E INTERVENCIÓN DE COMISIONES PARITARIAS SINDICALES EN EL DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS.

INTRODUCCION

Las relaciones de trabajo en el campo ofrecen tan variadas perspectivas que muchas veces constituyen un enigma que resulta difícil desentrañar. Las fuentes de información responden a situaciones de hecho muy variadas, con bruscas oscilaciones en cortos intervalos de tiempo, o de derecho que el tiempo mantiene alejadas de la realidad que se necesita conocer.

Es indudable que las condiciones de prestación de trabajo en los medios rurales son un factor que opera sobre los costes de producción y sobre la propia rentabilidad de la tierra. Por ello, hay que conocer los datos más aproximados y reales posibles sobre la situación actual de estas relaciones de trabajo, sin alejarse mucho en los antecedentes, ya que nos encontramos con un planteamiento general del problema en el período 1947 hasta nuestros días, contenido en las Reglamentaciones Provinciales de Trabajo en el Campo, que han cubierto una fase previa y necesaria en el encauzamiento por vía legal de la prestación de servicios por cuenta ajena en los medios campesinos. No importa

que las condiciones impuestas en estas últimas ni las modificaciones posteriores hayan sido superadas en la práctica. Como antecedente, además de plena vigencia, tienen validez.

La evolución de la población campesina, estimulada por los planes de industrialización y la transformación operada en amplios sectores de nuestra economía, también en la agrícola, en el curso de la última década, han facilitado el progresivo mejoramiento del nivel de empleo y las condiciones laborales en el agro español, que ahora podemos apreciar mediante el análisis conjunto de dichas disposiciones y de los Convenios Colectivos Sindicales de trabajo, que han surgido al amparo de la Ley de 24 de abril de 1958 y demás disposiciones que la desarrollan.

En el primer año de aplicación efectiva de esta Ley, tras un largo período de ordenamiento reglamentario, no es factible obtener consecuencias definitivas. Aún nos encontramos en esa fase de readaptación, de reencuentro con la realidad, con clara tendencia a romper el divorcio existente entre la norma y la práctica; a conocer los datos casi exactos del coste real de la mano de obra en las tareas más generalizadas y precisar los distintos sumandos, según la comarca agrícola de que se trate, que de la retribución total del campesino forman parte: los ingresos en numerario, en especies, etc.; los rendimientos mínimos por trabajador en las distintas faenas; la jornada efectiva de trabajo, y otras cuestiones que en todo momento pueden satisfacer el interés del sociólogo y del economista, del empresario y del propio trabajador, para saber dónde estamos, que ya sería un buen punto de partida, desplazando en cuanto sea posible la hipótesis, las estimaciones y los supuestos en que hasta ahora se han venido basando todas las informaciones y estudios.

Por esta sola intención de penetrar, con las naturales reservas de todo propósito, y parcialmente, como hemos de reconocer, en el amplio campo de las condiciones laborales agrícolas, quizá alcancen un cierto interés las consideraciones que en este ensayo hacemos.

Las fuentes utilizadas son, esencialmente, tres: las Reglamentaciones de Trabajo agrícola, los acuerdos de los últimos Congresos y Asambleas sindicales en que se han tratado de estas cuestiones del trabajo agrícola y los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo alcanzados en el libre juego de la negociación entre los empresarios y los trabajadores agrícolas, en el seno de

la Organización Sindical, en el curso del año 1959. De esta forma creemos situar al lector en las mejores condiciones para apreciar los avances conseguidos y prever un mayor perfeccionamiento de la técnica de la contratación colectiva si, como es de suponer y desear, llegara a extenderse el número de los Convenios en número tal que su influencia fuera ya decisiva en la regulación de las condiciones de trabajo en el campo.

La sistematización del contenido del centenar de Convenios concertados ha ofrecido dificultades lógicas porque no obedecen a un patrón determinado, ni aun los que corresponden a una misma provincia, incluso a localidades colindantes. La heterogeneidad, en su forma y en su fondo, es la primera nota característica, tal y como se esperaba, que nos ofrecen estos acuerdos colectivos. Por ello, el examen de sus estipulaciones no puede ser exhaustivo y ha habido necesidad de prescindir de algunos detalles no concretos que hubieran forzado a dar una extensión superior a este trabajo, contrariando el fin primordial del mismo: ofrecer en líneas simples los aspectos más generalizados de los citados Convenios Colectivos. Sirva, pues, esta aclaración de posible justificación ante cualquier omisión que se advierta.

Los puntos a que se hace referencia comprenden:

1. Ambito de aplicación, en el cuádruple aspecto territorial, funcional, personal y temporal.
2. Clasificación de los trabajadores.
3. Jornada de trabajo, su duración, descansos, la distribución de la jornada, horas extraordinarias y plus de distancia.
4. Descanso dominical, vacaciones y permisos.
5. Retribuciones, gratificaciones de Navidad y 18 de Julio y otras mejoras de tipo económico.
6. Rendimientos mínimos e intervención de Comisiones Paritarias Sindicales en el desarrollo y aplicación de los Convenios.

AMBITO DE APLICACIÓN.

El examen del ámbito de aplicación de las normas vigentes en materia de trabajo agrícola nos permite situar el alcance de la negociación colectiva (1) en los medios rurales en términos de mayor precisión.

(1) Art. 5.º Reglamento de la Ley de Convenios de 24 de abril de 1958.

a) *Ambito territorial.*—De acuerdo con la legislación vigente, los Convenios Colectivos pueden ser locales, comarcales, provinciales, interprovinciales o afectar a una sola empresa, cualquiera que sea el ámbito territorial de ésta.

Es oportuno recordar que las Reglamentaciones de trabajo en el campo tienen todas ellas carácter provincial; quizá fuera éste uno de los motivos que influyeron en los redactores del proyecto de Ley sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de prescindir de los ámbitos «local y comarcal». Circunstancia ésta que fué superada en el período de discusión del proyecto en las Cortes, al enmendar la redacción primitiva, incluyéndolos en la forma que antes citamos.

La variedad de los cultivos, las diferencias existentes entre las distintas comarcas agrícolas —aun dentro de una misma provincia—, los rendimientos diversos que se obtienen de las diversas producciones y la desigualdad de los niveles técnicos alcanzados, aconsejaron insistir con especial interés en este aspecto para facilitar la extensión de los Convenios al medio local preferentemente.

En un comentario anterior (2) recogíamos esta circunstancia y augurábamos el establecimiento del mayor número de Convenios en este ámbito.

Es cierto que todas las opiniones no fueron acordes. Existe generalizada la idea de que, al igual que en los sectores industriales y de servicios, el convenio más perfecto es el que se negocia en el seno de la propia empresa. En las actividades campesinas mantener tal despropósito significa hacer inoperante esta nueva fuente de derecho que surge pujante a través de la contratación colectiva, con la directa y decisiva participación de los elementos interesados: empresarios y trabajadores. La singular estructura de las empresas agrícolas en nuestra Patria, con plantillas muy limitadas de trabajadores permanentes y la misma falta de estabilidad en el empleo de aquellos braceros que tienen la consideración de fijos, elimina casi por completo la posible duda que al amparo de tal criterio pudiera surgir.

Los Convenios campesinos, decíamos entonces, y confirmamos ahora con la experiencia que nos ofrece un primer año de apli-

(2) "Los Convenios Colectivos Sindicales", ARTURO ESPINOSA POVEDA. *Revista de Estudios Agropecuarios*, núm. 24, julio-septiembre 1958. Madrid.

cación de la Ley, tendrán su máximo desarrollo en el ámbito local, por ser éste el más propicio para el perfecto encaje de los fines que se trata de alcanzar en orden a fomentar el espíritu de justicia social y sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, logrados por el mutuo conocimiento que de los factores económicos, sociales y morales tienen las partes intervinientes en la negociación, como si en definitiva se tratara de una sola empresa.

De los 103 Convenios concertados hasta el 31 de diciembre del corriente año, 94 hacen coincidir su ámbito de aplicación con el de la localidad, dos tienen carácter comarcal, seis son de ámbito provincial y uno afecta a la única empresa agrícola que hasta la fecha tiene establecido Convenio.

La redacción más generalizada de esta cláusula hace coincidir la localidad y término municipal respectivo. Entre las excepciones cabe señalar la del Convenio de Los Palacios y Villafranca (Sevilla), que afecta a 300 empresas y a 2.548 trabajadores. El apartado 1.º del Convenio está dedicado al «ámbito de aplicación», que, por el carácter particular de su texto, transcribimos a continuación. Dice así:

«El presente Convenio afectará a todas las empresas y los trabajadores del término municipal de Los Palacios y Villafranca.

Las empresas agrícolas cuyas tierras se extiendan no sólo por el término de Los Palacios, *sino por otros colindantes*, podrán optar por una de estas dos condiciones:

- A) Por la situación del caserío principal; y
- B) Por la situación de la mayor superficie de terreno que cultive.

Si se inclina por lo primero y el caserío principal estuviera fuera del término de Los Palacios, el presente Convenio no le será de aplicación.

Igualmente le ocurrirá si, inclinándose por lo segundo, la mayor superficie de tierra estuviera fuera del pueblo.

No obstante, las empresas que lo deseen, pese a tener el caserío principal y la mayor parte de tierra fuera del término de Los Palacios, podrán someterse a las prescripciones de este Convenio Colectivo.

De todos modos, las empresas cuyos caseríos principales y la mayor superficie de terreno cultivado están fuera de este término habrán de comunicar por escrito al Jefe de la Hermandad Sindical, durante el primer mes de vigencia de este Convenio, por cuál de las dos opciones se hayan decidido, bien entendido que, si no lo hicieran así, se entenderá que se acogen en todo a las prescripciones del presente Convenio Colectivo.»

En la parte expositiva del Convenio provincial de Barcelona (3) se justifica la generalidad de los conceptos contenidos en dicho Convenio, precisamente por su ámbito provincial, dejando la regulación de los detalles más precisos para los Convenios de ámbito comarcal, «en los que, respetando lo convenido con carácter general, mediante el presente se pudieran resolver particularidades propias de cada comarca agrícola que ha sido imposible abordar en esta ocasión, por las notables diferencias que entre ellas existen».

Estas dos citas acusan dos de los muchos matices que es fácil localizar si se contrastan los textos de los distintos Convenios ya en vigor, en las que cualquier estudioso puede adentrarse porque son varias las consecuencias que de ellas, en especial de la primera, se obtendrían y de las que, por el momento, prescindimos.

b) *Ámbito funcional*.—Las condiciones generales de prestación de trabajo reguladas en los Convenios figuran en este apartado.

La Ley y el Reglamento (4) conceden la mayor amplitud a los conceptos que pueden ser objeto de negociación, y tras su enumeración se añaden fórmulas generales que permiten incluir en los acuerdos colectivos todo cuanto signifique regulación de condiciones económicas y sociales y cuantas medidas afecten a la organización, rendimiento y consideración debidos entre los miembros de la empresa.

Este criterio había de merecer favorable acogida en los medios campesinos, que precisan de bases amplias en las que tengan cabida la multiplicidad de las labores y trabajos incursos en la actividad agrícola y pecuaria, sin agotar su enunciación.

La mayor parte de los Convenios, *64 de ellos*, lo resuelven indicando que por sus disposiciones se regulan *todas las faenas campesinas* del término municipal, de la comarca o de la provincia de que se trate. Los *39* restantes acogen aspectos parciales de estas labores y de sus condiciones específicas de trabajo, que se refieren a las faenas de recolección de cereales, de cultivo del arroz, de escarda de cereales y leguminosas, de cava y bina de vides y recolección de frutos, de corta y monda de caña de azúcar, de

(3) Suscrito por las partes interesadas y elevado a la Delegación Provincial de Trabajo.
(4) Art. 11 de la Ley; art. 5.º del Reglamento. Orden de 22 de julio de 1958.

recolección de naranja, de poda e injerto, y de faenas eventuales y de temporada en general.

En particular, estos Convenios, que pudiéramos denominar parciales, por cuanto afectan a sólo una parte de las actividades campesinas, han prosperado especialmente en las provincias de Málaga, Valencia y Tarragona, con motivación, seguramente, muy distinta en cada supuesto, lo que prueba la facilidad de adaptación del sistema, en contraposición a la rigidez de las Reglamentaciones Provinciales.

c) *Ámbito personal.*—El carácter de generalidad que tienen las Reglamentaciones Provinciales de Trabajo en el Campo se transforma en los Convenios, cuando se trata de precisar su ámbito personal, en detalles precisos que mantienen un claro paralelismo con las actividades o faenas por ellos reguladas, llegando a un verdadero casuismo imposible de atender por la Administración a través de sus normas específicas. Una vez más se confirma con ello la razón de ser de estos contratos colectivos nacidos del libre juego de las partes interesadas.

Dentro de la respectiva demarcación de cada Convenio, éste puede comprender a la totalidad de las empresas afectadas por cualquiera de las citadas Reglamentaciones provinciales campesinas, o a un grupo de empresas definidas por sus especiales características, o a una sola empresa agraria. Los tres supuestos tienen ya aplicación práctica. Cuando en el ámbito funcional se comprenden todas las actividades agropecuarias, quedan consiguientemente afectadas todas las empresas radicantes en el término municipal, en la comarca o provincia en que rige el Convenio. Si éste sólo afecta a faenas determinadas, de forma implícita quedan incluidas exclusivamente aquellas en cuyas explotaciones se verifiquen tales labores, pero no en cuanto a los demás cultivos. Finalmente, si se trata de una empresa, como en el caso de la sevillana de «Juan Gómez», sólo a ésta le será de aplicación el contrato colectivo aprobado para la misma.

Respecto a los trabajadores interesados, las normas contractuales concertadas abarcan a la totalidad de los dependientes de las empresas a que anteriormente nos referimos, en tanto realicen las faenas comprendidas en el Convenio.

La obligatoriedad de lo acordado se extiende a todas las empresas y trabajadores legalmente representados por las partes que

hubieren concertado el Convenio (5). Por ello, se reconoce (6) capacidad para convenir, en nombre de los empresarios y de los trabajadores, a sus correspondientes representaciones profesionales en el seno de la Organización Sindical, según el ámbito del Convenio. En los de carácter agrario a que nos venimos refiriendo tal cualidad o consideración de «parte» recae:

a) Ambito provincial: en los miembros de las Juntas de Sección Económica o de Sección Social de las Cámaras Oficiales Sindicales Agrarias.

b) Ambito comarcal o local: en los componentes de las citadas Juntas de las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos interesadas.

c) Ambito de empresa: a') en nombre del empresario: el titular de la empresa o sus representantes legales; b') en nombre de los trabajadores, los enlaces sindicales de las diversas categorías profesionales.

Estos elementos representativos forman parte, en calidad de Vocales, de las Comisiones de deliberación previstas en las Normas Sindicales (7).

En los Convenios establecidos hasta el 31 de diciembre, el número de empresas afectadas supera las 43.000, y el de trabajadores, los 230.000. Todo ello sin perjuicio de la extensión parcial o total de sus preceptos en las zonas limítrofes, que se ven influenciadas por las nuevas condiciones laborales establecidas a través de la negociación colectiva, duplicando en la práctica estas cifras. Así puede afirmarse que casi la cuarta parte de los trabajadores agrícolas por cuenta ajena, medio millón aproximadamente, desarrollan sus actividades dentro del marco de los Convenios en vigor.

La redacción dada a las cláusulas o apartados correlativos en los distintos Convenios es diferente según los supuestos de que tratan, aunque en el fondo no difieren esencialmente.

Los Convenios de la provincia de Alicante, que en número de 21 rigen en la actualidad, han adoptado, en su mayor parte, la siguiente: «Serán de aplicación los presentes preceptos a todos los trabajadores que actúen en las actividades enumeradas en el artículo anterior (se refiere al ámbito funcional), cualquiera que

(5) Art. 4.º del Reglamento.

(6) Art. 8.º del Reglamento.

(7) Aprobadas en 23 de julio de 1958 por la Organización Sindical.

sea la función que realicen. Se registrá, asimismo, por ellos el personal de oficios clásicos contratado directamente por el empresario para el servicio único y exclusivo de la empresa agrícola, tales como mecánicos, guarnicioneros, albañiles, panaderos, etc.»

En los de la provincia de Badajoz, también referidos, como los de Alicante, a todas las faenas campesinas, se hace constar, con ligeras variantes: «Sus preceptos obligarán a las empresas agrícolas y ganaderas que ejerzan su actividad dentro de esta demarcación (ámbito territorial), e igualmente a los trabajadores que se empleen en las mismas, cualquiera que sea la vecindad de las empresas u obreros que en ella trabajen y cuyas actividades vienen reguladas en la Reglamentación del Trabajo Agrícola para esta provincia».

Los Convenios que limitan las actividades que regulan a faenas determinadas hacen constar tal circunstancia en cuanto se refiere a los trabajadores eventuales o de temporada a que afectan. Otros, por último, como ocurre con los de ámbito provincial de Barcelona y Tarragona, señalan expresamente que sus preceptos afectan en exclusiva a aquellos trabajadores que tienen la consideración legal de «fijos».

Constituye una novedad, en esta materia del «ámbito personal», la estipulación consignada en la casi totalidad de los Convenios locales de la provincia de Alicante (8) por la que se exige de los trabajadores el que estén en posesión de la Cartilla Profesional Agrícola, como documento indispensable acreditativo de su condición y encuadramiento en la rama o actividad a que dichos Convenios se refieren, condición, por tanto, previa a acogerse a las nuevas condiciones laborales que en ellos se establecen. Con ello tratan de garantizar la idoneidad del trabajador, a la vez que facilitan la extensión y posesión, al mismo tiempo, por los interesados, de esta Cartilla, que, de acuerdo con las últimas disposiciones, refleja la situación y vicisitudes profesionales del trabajador campesino (9) y su posesión es requisito indispensable para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

d) *Ambito temporal*.—Es preceptivo que figure en los Con-

(8) Aspe, Bañeres, Benejama, Biar, Callosa de Ensarria, Campello, Campillo de Mirra, Cañada, Cocentaina, Crevillente, Elche, La Romana, Guardamar del Segura, Muchamiel, Orihuela, Pego, Rajales y San Vicente Raspeig.

(9) Orden del Ministerio de Trabajo de 1.º de agosto de 1959 (B. O. del 10).

venios la fecha de entrada en vigor, el período de duración, si se acordase, y el de preaviso para su denuncia por cualquiera de las partes.

El espacio de tiempo de su vigencia lo determinan los propios interesados, adaptándolo a las circunstancias que en cada caso concurren, y muy especialmente a las particularidades de los cultivos y a los usos y costumbres de cada zona agrícola.

En el cuadro siguiente se aprecia la variedad de los plazos escogidos, si bien el período de un año es el más generalizado, y no sorprende que así ocurra, por cuanto que el concepto «año agrícola» rige la fecunda actividad campesina en todas sus facetas de rotación de cultivos y económicas, a las que ahora se une ésta social.

Los períodos de aplicación de los convenios vigentes quedan recogidos en esta forma:

Número de Convenios	Plazo
Dos años	15
18 meses	2
17 >	1
16 >	1
15 >	3
Un año	68
10 meses	1
9 > y medio	1
9 >	2
7 >	1
6 >	1
4 >	1
3 >	2
Campaña	2
Temporada	2
TOTAL CONVENIOS	103

Salvo excepciones, como ocurre con los Convenios de Villacañas y Quero, de la provincia de Toledo, la efectividad de las disposiciones contractuales no suelen tener carácter retroactivo. Ello facilita su aplicación y evita la liquidación de atrasos y las dificultades inherentes a tal eventualidad. De otro lado, al precisar la fecha de entrada en vigor, conforme a las disposiciones reglamentarias, se elimina el peligro de cualquier demora en su publi-

cación por causa ajena a la voluntad de las partes que suscribieron el acuerdo.

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La permanencia del trabajador agrícola en la empresa, y, por consiguiente, la duración de su contrato, está relacionada, particularmente, con su catalogación legal. Ello ocurre en todos los supuestos, pero en especial con los llamados trabajadores fijos, que disfrutan de relativa estabilidad en su empleo y gozan de mayores beneficios de la seguridad social que el resto de sus compañeros de trabajo, considerados como obreros eventuales o de temporada.

Tales circunstancias justifican la preocupación existente acerca de la clasificación de los trabajadores rurales, cuya cuestión de fondo no ha sido resuelta por las Reglamentaciones Provinciales del Trabajo en el Campo, y es a través de los Convenios Colectivos como van adquiriendo realidad, con un claro sentido positivo y ponderado al mismo tiempo, las pretensiones que los trabajadores agrícolas han ido formulando en sus Congresos y Asambleas sindicales en el curso de los últimos años.

Es cierto, de otro lado, que la situación de la mano de obra campesina, su distribución en el área geográfica nacional, ha variado sustancialmente durante la década pasada; que se va llegando al convencimiento, por parte de las empresas, de la necesidad de contar con una plantilla permanente de trabajadores con los que atender la mayor parte de las labores que los cultivos de sus explotaciones exigen; que los adelantos técnicos, referidos a la mecanización de los trabajos y motorización de los medios de transporte y acarreo, facilitan el mantenimiento y ocupación máxima de esta plantilla, y, lo que es más importante, que de seguir el mismo ritmo en la marcha de los trabajadores del campo a la ciudad estaríamos, en plazo más breve de lo previsible, abocados a una carencia de mano de obra útil y eficiente, que ya se aprecia en muchas comarcas levantinas y de las provincias centrales.

Tiene, pues, su importancia la clasificación de los trabajadores agrícolas. Así lo entendió el Consejo Sindical Agrario de 1941, entre cuyos acuerdos figura la catalogación de estos trabajadores en Fijos, Temporeros y Eventuales; denominación recogida en las citadas Reglamentaciones Provinciales, que, al limitar la consideración de obrero fijo al que tiene «concertado un contrato perma-

nente y continuo con un mismo patrono con el carácter de fijo, o por año o años completos...», han dificultado sobremanera, en las zonas donde abunda la mano de obra o existía con exceso hace unos años, la vinculación de los mejores trabajadores a sus empresas y el reconocimiento de este derecho que la nueva doctrina social ha extendido en los sectores industriales y de servicios.

El punto de vista de la Organización Sindical, que es decir de los propios empresarios y trabajadores, expuesto en los distintos Congresos y Asambleas celebrados (10), se ha concretado en atender a la naturaleza esencial de los trabajos para efectuar la clasificación de los trabajadores; o sea catalogarlos por la función que efectivamente desempeñen en la empresa, sin dar entrada, y mucho menos con carácter exclusivo, a períodos determinados de tiempo, como el del año que se estableció en las Reglamentaciones, quizá respetando la costumbre bastante generalizada de la contratación anual de los gañanes y mozos de labranza coincidiendo con las festividades de los Santos Patronos locales.

Un criterio ecléctico se acoge en el estudio correspondiente al tema «Campo» del Consejo Social (11), para concluir en la conveniencia de rebajar el plazo de un año a seis meses a fin de alcanzar la consideración de trabajador fijo, aun manteniendo el principio de que sea la función realmente desarrollada la que sirva de base para la definición profesional.

Este criterio, que, repetimos, no ha sido posible prospere a efectos laborales, sí lo ha sido en cuanto respecta a la Seguridad Social. En la Orden del Ministerio de Trabajo por la que se establece la Cartilla Profesional Agrícola y de Seguridad Social (12) se conceptúa como trabajador fijo «todos aquellos trabajadores por cuenta ajena que vengan obligados a prestar sus servicios a un mismo patrono o empresa, en virtud de contrato verbal o escrito, cuando por pacto expreso o en atención a las faenas en él comprendidas exceda de ciento ochenta días el tiempo de duración del contrato». «Se acreditará la condición de trabajador fijo mediante la prueba de la existencia del contrato de trabajo o certificación expedida por la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos.»

(10) II Consejo Nacional de Ordenación Social, julio de 1944. II Congreso Nacional de Trabajadores, marzo 1951. III Congreso Nacional de Trabajadores, julio 1955.

(11) Consejo Social de la Organización Sindical, abril 1959.

(12) Orden citada de 1.º de agosto de 1959 (B. O. del 10).

En varios Convenios Colectivos agrarios (13) figuran cláusulas sobre clasificación de los trabajadores mejorando los preceptos correlativos de sus Reglamentaciones laborales.

El Convenio de Bullas (Murcia), que afecta a 827 empresas y 1.574 trabajadores, define con precisión las condiciones exigibles para adquirir o tener la consideración de obrero fijo, en la forma siguiente:

«A los efectos de la percepción señalada en el capítulo IV del presente Convenio, y a todos los efectos legales que puedan derivarse de la relación laboral, se considerará trabajador fijo, *sin plazo determinado de vencimiento y aun sin necesidad de tener firmado contrato de trabajo escrito*:

a) Los que estén ocupando en el momento de la firma del presente Convenio u ocupen en lo sucesivo puestos de trabajo que tradicionalmente han sido considerados como permanentes en las empresas agropecuarias de la localidad, tales como muleros, guardas, pastores, tractoristas, etc.

b) Los jornaleros o cualquier otra clase de trabajador agropecuario que hayan trabajado hasta la fecha para una sola empresa durante doce meses consecutivos y que vengan percibiendo retribución mensual.

Igualmente adquirirá la categoría de personal fijo cualquier trabajador, sea eventual o temporero, que concierte con una empresa agropecuaria contrato de trabajo permanente, siempre que sea, como mínimo, por tiempo igual o superior a un año y se redacte por escrito con el visto bueno de la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos, que se quedará con un ejemplar para su archivos.»

A los trabajadores permanentes de Bullas se les reconoce en este Convenio el derecho a percibir, además del salario mínimo y de los demás derechos reglamentarios que en él se establecen, un *premio de fijeza* por un importe de *dos mil pesetas* anuales, cuyo abono ha de verificarse el 1.º de octubre de cada año, al objeto de conmemorar la festividad del día y las vísperas de la Patrona de Bullas, Nuestra Señora del Rosario.

En el Convenio de Campello, al igual que en los de Crevillente, Elche y Rojales, todos ellos de la provincia de Alicante, se considera trabajador fijo «el que ininterrumpidamente realiza su actividad laboral en una misma empresa durante *seis meses*, o que

(13) Campello, Crevillente, Elche, Orihuela, Rojales y San Vicente Raspeig, de la provincia de Alicante; Don Benito y Oliva de la Frontera, de Badajoz; Bullas, de Murcia, y Quero y Villacañas, de Toledo.

acredite mediante contrato laboral escrito haber sido contratado como tal. El cómputo de antigüedad, en el primer supuesto, no se interrumpirá cuando el contrato quede en suspenso por un tiempo inferior a quince días laborales consecutivos y por motivos ajenos a la voluntad del trabajador». Asimismo figuran las definiciones correspondientes a las categorías de trabajador temporero y a la de eventual.

Los Convenios de Orihuela y de Rojales (Alicante) contienen las definiciones de las categorías profesionales de «labrador», «casero» y «mayorales», a efectos casi exclusivos del disfrute de la casa-habitación.

En Badajoz, los Convenios establecidos en las localidades de Don Benito y Oliva de la Frontera consideran como pastores y ganaderos fijos a los que lleven más de *seis meses* de hecho al servicio de una misma empresa, aun cuando ello sea con interrupciones no imputables al trabajador, si éstas no exceden de quince días consecutivos.

Finalmente, los Convenios de Villacañas y de Quero (Toledo) dedican un capítulo al «Personal», en el que verifican la clasificación profesional del mismo según las funciones que desempeñen, adecuándola a las peculiaridades tradicionales de cada localidad y simplificando de esta forma la aplicación de las normas que dichos Convenios contienen.

Es oportuno relacionar con la clasificación de los trabajadores los aumentos retributivos por antigüedad, a que nos referiremos en el capítulo correspondiente, consignados en la mayor parte de los Convenios alcanzados en la provincia de Alicante (14) y en el de Don Benito (Badajoz).

JORNADA DE TRABAJO.

La duración de la jornada de trabajo ocupa un lugar preferente en todo avance social. En las actividades campesinas tiene un mayor interés, si cabe, por las especiales condiciones en que se desarrollan las faenas, todas ellas al aire libre, dependiendo, por consiguiente, de factores climatológicos, ajenos a la humana voluntad, y quedando en buen número de casos al libre criterio

(14) Alicante, Bañeres, Benejama, Callosa de Ensarria, Campello, Campo de Mirra, Cañada, Cocentaina, Elche, Elda, Guardamar del Segura, La Romana, Muchamiel, San Vicente del Raspeig y Villena.

del trabajador el aprovechamiento del período útil de la jornada.

La jornada de trabajo en el campo ha sido calificada por el profesor de la Universidad de Bruselas A. WAUTERS de problema complicado, pero no insoluble. Casi un cuarto de siglo ha transcurrido desde que esta opinión se reflejara en uno de sus trabajos (15), que ofrecía aportaciones muy interesantes para la regulación de la prestación de los servicios en el medio rural, tales como la división del año agrícola en varios períodos, distinta duración efectiva del trabajo para cada uno de ellos, según la región, facultad de prolongar la jornada según las necesidades de la explotación, etc.

La mayor parte de estos principios figuraban incorporados a la legislación positiva de los países que habían reglamentado la duración de la jornada en la agricultura o lo fueron con posterioridad.

Lo importante en todo tiempo ha sido y es cumplir lo legislado; hacer posible que el trabajador agrícola pueda conocer por anticipado cuántas horas debe trabajar, en principio, por el salario que recibe, lo que depende en numerosas ocasiones de las condiciones del mercado del empleo agrícola, es decir, de la abundancia, equilibrio o escasez de la mano de obra asalariada y de las exigencias de los cultivos, cuyas tareas exigen un momento óptimo para efectuarlas.

En la Oficina Internacional del Trabajo funciona, en calidad de órgano consultivo, la denominada Comisión Permanente Agrícola, que ha estudiado en distintas ocasiones (16) esta cuestión, recomendando ciertos principios generales que consideraban pudieran servir de base para una reglamentación más definida de la duración del trabajo. Así, en cuanto a formas de reglamentación insistía en su fuerza legal, con flexibilidad para su adaptación a los planes regionales y locales, con la participación o consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El campo de aplicación de esta legislación especial también lo determinaba, e igualmente la limitación de la duración normal del trabajo, que había de comprender el tiempo dedicado a los desplazamientos, la prolongación de la jornada y el límite anual de horas, con un máximo semanal y diario.

(15) *Revue du Travail*, agosto 1936.

(16) 1938, 1947 y 1949.

Del informe presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo (17), en su 42.^a reunión, sobre «duración del trabajo», transcribimos su último párrafo, que dice así: «Es evidente que la reducción de la duración del trabajo no bastará para hacer de la agricultura una profesión ni muy próspera ni muy solicitada, pero no cabe duda de que constituye uno de los factores importantes para mantener en la tierra a la población necesaria para asegurar la producción indispensable para la vida del mundo entero».

El nivel de nuestra legislación, en este aspecto, es bastante satisfactorio. Nos hemos anticipado incluso a las sugerencias y recomendaciones de la O. I. T. La situación de hecho fué muy distinta y aún quedan muchos cabos por atar, particularmente en las zonas menos desarrolladas.

Las Reglamentaciones Provinciales de Trabajo promulgadas a partir de 1947 se limitan a transcribir las normas establecidas para el trabajo en el campo en la Ley de Jornada Máxima Legal (18). El mayor acierto fué facilitar con ello la divulgación de aquellas disposiciones, tantas veces incumplidas por desconocimiento de las mismas.

El capítulo dedicado a la jornada de trabajo contiene el principio general de la Ley de 1931, en cuya virtud «la jornada normal de trabajo efectiva en el campo será de ocho horas». «No se estimará aumentada la jornada de trabajo por el tiempo que permanezca en el tajo el trabajador con ocasión de comidas o descansos establecidos por normas legales o por la costumbre». Tal es el segundo y último párrafo de este primer artículo.

Otros preceptos incluyen las excepciones a esta regla principal de la limitación de la duración de la jornada en orden a la penosidad de la tarea, a las condiciones naturales, posibilidades de las labores o exigencias del cuidado y atención del ganado de trabajo o de renta y de la guardería de las fincas.

Su distribución queda en las Reglamentaciones Provinciales a la discreción del patrono, de acuerdo con la costumbre de la localidad, así como la compensación de las horas trabajadas por los obreros fijos y temporeros en número superior a la jornada normal o la recuperación de las horas perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos.

Las horas extraordinarias, cuando proceda su abono, han de

(17) Junio de 1948.

(18) 1.º de Julio de 1931.

pagarse con los recargos legales (19) del 25 por 100 las dos primeras, del 40 por 100 las dos siguientes y del 50 por 100, en todo caso, las correspondientes al personal femenino.

La particularidad del trabajo agrícola exige la determinación concreta del momento en que se inicia o se finaliza el trabajo. Las Reglamentaciones contienen un cierto casuismo en este aspecto al precisar que la jornada comienza al dar principio el trabajo en el tajo y termina igualmente en él, sin tener en cuenta los trabajos preparatorios o supletorios que muchas veces han de verificarse, especialmente cuando se utilizan animales de labor. Ello no obstante, estas Ordenanzas introducen un estimable avance al establecer el descuento del tiempo invertido en el camino cuando las fincas se hallen situadas a más de tres kilómetros de la población, a razón de diez minutos por kilómetro, o su compensación en metálico, a voluntad del patrono, mediante el pago del tiempo invertido, según la distancia, a razón de 0,50 pesetas por kilómetro si el obrero la recorre andando, o de 0,30 pesetas si el empresario facilita caballerías o carruajes de tracción animal (20).

Las cuestiones fundamentales sobre esta materia: duración normal de la jornada, su distribución, horas extraordinarias y plus de distancia figuran incluidas en 45 de los Convenidos establecidos; en sus cláusulas se contienen modificaciones sustanciales o adaptaciones locales, con clara tendencia a disminuir el período de presencia del trabajador o la duración efectiva de la jornada de trabajo, ya sea del conjunto de los trabajadores o de determinadas categorías solamente, en sentido más favorable para ellos. En otros casos, mediante la fijación del salario por hora de trabajo se tiende a estimular al trabajador a una mayor dedicación activa a la tarea.

Observemos, con la debida separación, los diversos aspectos que nos ofrecen los Convenios Colectivos en cada una de las cuestiones antes enunciadas:

A) *Duración normal de la jornada. Descansos.*

El distinto carácter de las comarcas españolas, su diverso nivel de vida y costumbres y usos varios quedan reflejados en este

(19) Art. 6.º de la Ley de Jornada Máxima Legal de 1.º de julio de 1931.
 (20) Tipos vigentes en aplicación de la Orden de 26 de octubre de 1956.

medio centenar de Convenios, en los que no resulta fácil hallar líneas o directrices uniformes que rebasen el ámbito de una provincia.

Los Convenios de la provincia de Alicante se mantienen dentro del principio general de la jornada de trabajo de ocho horas. Ahora bien, su duración efectiva queda limitada por los descansos, «fumadas» o «vales» que se conceden a los trabajadores, incluidos y computados en la jornada normal de trabajo.

Estos descansos tienen una duración de quince minutos, excepto en el Convenio de San Vicente del Raspeig, que son de diez minutos. Su número varía también de unos a otros, predominando los que tienen establecidos cuatro (Aspe, Campello, Crevillente, Elche, Muchamiel y Orihuela). En Crevillente y Elche, dos de estos descansos son de cuenta del patrono y los otros dos con cargo al trabajador. El Convenio local de Alicante establece tres descansos, también de quince minutos, a cargo del empresario, o sea dentro de la jornada normal de trabajo, dos por la mañana y uno por la tarde. Si la jornada queda reducida a seis horas porque las faenas hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango, o en las de cava abierta, los descansos disminuyen a dos. Por último, en el Convenio de Rojales remiten el número de los «vales» o descansos a los usos y costumbres de la región en cada tarea.

En los Convenios locales de Arroyo de San Serván, Don Benito y La Roca de la Sierra (Badajoz) las estipulaciones sobre jornada mantienen su duración en las ocho horas de trabajo efectivo, facultando a la empresa para descontar al obrero, debidamente prorrateadas, las horas que no trabaje. El Convenio de Almendralejo, al consignar en la tabla de retribuciones las correspondientes a cada faena específica y categoría profesional, señala el número de horas de la jornada, que es de siete en las labores de recolección de aceituna y en el cultivo y recolección de las viñas.

Los acuerdos colectivos de la provincia de Córdoba nos ofrecen la preocupación esencial de aquellas comarcas por la efectividad de la jornada. El Convenio que rige en la zona del término municipal de Córdoba situada en la margen izquierda del río Guadalquivir, aplicable sólo a los trabajadores eventuales, considera «horas laborables, a todos los efectos, solamente las efectivamente rendidas en el tajo, no estimándose, por tanto, trabajo

efectivo el tiempo invertido en el camino hasta el tajo, siempre que no exceda del límite de tres kilómetros marcado en la vigente Reglamentación Agrícola». En este caso se aplican las normas sobre el plus de distancia o indemnización por camino recorrido. Los traslados entre fincas no limítrofes del mismo patrono, al igual que ocurre en los demás Convenios que incluyen esta cuestión, se consideran horas de trabajo y como tales han de ser abonadas.

En este Convenio de Córdoba, «el trabajador que no se halle en el tajo al empezar la faena pierde el derecho a trabajar ese día, a menos que la empresa autorice su incorporación a la labor, abonando en este caso solamente las horas efectivamente rendidas».

Los Convenios locales de Espejo y Pozoblanco y el comarcal de La Rambla, Fernán Nuñez y San Sebastián de los Ballesteros incluyen en la jornada, que establecen y distribuyen con detalle, el tiempo invertido por los trabajadores en el regreso desde el tajo al lugar de la finca o al pueblo en que se alojen los trabajadores, encargando de los encargados de cuadrilla suspendan el trabajo con la suficiente antelación para que este traslado se verifique dentro del horario previsto.

Otra variante, dentro de estas mismas directrices, la constituye la cláusula contenida en el de Nueva Carteya, en el que se concede a los trabajadores, para el regreso, quince minutos por kilómetro a recorrer. Excepcionalmente, cuando se trata de trabajos con ganado de labor, la jornada comienza al salir el personal con el ganado de la finca o poblado en el que pernocte.

En otras comarcas andaluzas de las provincias de Málaga y Sevilla el sistema adoptado es distinto. Los Convenios locales malagueños, que por regla general establecen los salarios por hora de trabajo, no suelen fijar la duración de la jornada, por lo cual se atienen a la máxima legal. Sin embargo, precisan los descansos o paradas «para no cansar excesivamente al obrero», cuya duración y su número no es uniforme. En Algarrobo y Alozaina son dos o tres los descansos reglamentados a razón de treinta minutos cada uno de ellos, a cargo, como en los demás casos, de los trabajadores. De treinta minutos son también los descansos establecidos en las faenas de verano en las localidades de Ronda y Sierra de Yeguas por cada hora y media de trabajo efectivo. En el acuerdo colectivo de Periana la duración de los descansos es de veinte

minutos por la mañana y de quince por la tarde, cada hora y media de trabajo.

En los demás Convenios en que figura esta estipulación, como sucede, entre otros, en los de Alharin el Grande, Almogía, Alora, Casaboraneta, Valle de Abdalajis, Casares, Cañete la Real, Cuevas del Becerro y Villanueva de Tapia, la duración de estos descansos es de quince minutos, dos o tres, según los casos, o por cada hora y media de trabajo.

El del término municipal de Málaga establece como descansos obligatorios: «Uno de treinta minutos por la mañana, otro de igual duración por la tarde y otros de quince minutos por cada hora y media más de trabajo realizado superior a la jornada mínima establecida».

El Convenio de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) ha adoptado el sistema seguido por los acuerdos malagueños, reglamentando dos o tres descansos de quince minutos cada uno, en el curso de la jornada, por cada hora y media de trabajo.

Con independencia de estos descansos, en la mayor parte de los Convenios citados, así como en otros que no se reseñan, se fija el período destinado al almuerzo o comida en una o dos horas, según la época.

En el delta del Ebro, y en general en toda la región levantina y catalana, se adoptan fórmulas distintas.

Los diez Convenios Colectivos que regulan las faenas del cultivo del arroz en la comarca de Tortosa y Amposta (21) fijan la jornada normal de trabajo en siete horas, si bien se reducen a cinco durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero y en las faenas que se realizan en agua.

Los Convenios de ámbito provincial de Tarragona y Barcelona, que afectan a la totalidad de los trabajadores fijos de cada una de dichas provincias, establecen la duración de la jornada legal en siete, ocho o nueve horas, según la época, suprimiendo la recuperación de las horas perdidas por lluvia u otras inclemencias del tiempo o las correspondientes a los días festivos que tengan el carácter de recuperables.

Finalmente, los Convenios Colectivos locales de la provincia de Valencia, también incluyen este aspecto de la duración de la

(21) El resto de las localidades son: Aldea, Ampolla, Camarlés, Campredó, Jesús y María, La Cava, San Carlos de la Rápita y San Jaime de Envelja.

jornada de trabajo. Los de Benimodo y Carlet establecen su duración en seis horas durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero, y en cinco horas el resto del año; el de Corbera de Alcira preceptúa que «la contratación laboral en las faenas reguladas por dicho Convenio no será por jornada inferior a la de cinco horas de trabajo efectivo en el campo»; y el de Masalaves fija la jornada normal en siete horas, incluyéndose en la misma dos descansos, que tradicionalmente se observan en dicha localidad, de media hora cada uno de ellos.

B) *Distribución de la jornada.*

Son numerosas las ocasiones en las que no basta reglamentar la duración máxima de la jornada de trabajo; su distribución resulta también de interés para ambas partes, empleadores y trabajadores.

Los sistemas aplicados en los distintos países son diversos. Del comienzo o finalización de la jornada, así como de la regulación de los descansos a que hemos aludido anteriormente, depende el mayor o menor número de horas de presencia del trabajador en el tajo y la posibilidad de disponer libremente del resto del tiempo de la jornada para otros menesteres, tales como su propia formación cultural, su esparcimiento o recreo o la dedicación a la familia.

De otro lado, resulta materialmente imposible establecer un horario rígido, pues en muchas ocasiones hay que supeditar el comienzo de las faenas a la situación de los frutos, en cuanto a su recogida, o de la propia tierra, cuando de su cultivo se trata. Ambas partes han de adaptarse a estas eventualidades que les son ajenas.

Todo ello no impide que se progrese, como en efecto ha sucedido en los últimos años con mayor celeridad, hacia la consecución de horarios más uniformes, acoplados a las circunstancias más generalizadas de cada localidad.

Los Convenios Colectivos han facilitado este progreso de forma sensible, aprovechando un ambiente más propicio que el existente hace pocos años, llegando a detalles que las Reglamentaciones provinciales no podían contemplar.

El Convenio provincial de Barcelona fija el número de horas de cada jornada en los períodos siguientes:

Del 16 de febrero al 30 de mayo	8 horas.
> 1.º de junio al 30 de septiembre	9 >
> 1.º de octubre al 15 de diciembre	8 >
> 16 de diciembre al 15 de febrero	7 >

El Convenio de Tarragona, también provincial, distribuye la jornada en el curso del año sobre las bases siguientes:

Del 16 de febrero al 1.º de mayo	8 horas.
> 2 de mayo al 30 de septiembre	9 >
> 1.º de octubre al 15 de noviembre	8 >
> 16 de noviembre al 15 de febrero	7 >

El Convenio comarcal de La Rambla, Fernán Núñez y San Sebastián de los Ballesteros (Córdoba), al igual que los locales, de la misma provincia, de Espejo, Nueva Carteya y Pozoblanco, contienen el horario detallado en las diversas épocas del año, con expresión de la salida, los descansos, las horas de trabajo efectivo y la de finalización de las tareas.

Reproducimos a continuación el que corresponde al primero de los Convenios citados (La Rambla), que dice así:

«Desde el 16 de noviembre al 15 de febrero:

Salida, almorzados, a las 8,30 horas; trabajo, hasta las 10,30; media hora de descanso; trabajo, de 11 a 13; una hora de descanso para la comida; trabajo, de 14 a 15,30; media hora de descanso, y trabajo, de 16 a 17,30 horas.

Desde el 16 de febrero al 15 de marzo y desde el 16 de octubre al 15 de noviembre:

Salida, almorzados, a las 8,30 horas; trabajo, hasta las 10,30 horas; media hora de descanso; trabajo, de 11 a 13; una hora de descanso para la comida; trabajo, desde la 14 a las 16; media hora de descanso, y trabajo, desde las 16,30 a las 18,30 horas.

Desde el 16 de marzo al 30 de abril y desde el 1.º de septiembre al 15 de octubre:

Salida, almorzados, a las 8; trabajo, hasta las 10; media hora de descanso; trabajo, desde las 10,30 hasta las 12,30; dos horas de descanso para la comida; trabajo, desde las 14,30 a 16,30; media hora de descanso, y trabajo, de 17 a 19.

Desde el 1.º de mayo al 31 de agosto:

Trabajo, de 7 a 9; almuerzo, de 9 a 9,30; trabajo, de 9,30 a 11;

media hora de descanso; trabajo, de 11,30 a 12,30; tres horas para la comida y siesta; trabajo, de 15,30 a 17; media hora de descanso, y trabajo, de 17,30 a 19,30.»

Este horario no afecta a los ganaderos, tractoristas y personal ocupado en transportes fuera de las fincas, los cuales actuarán dentro de los horarios que exijan las necesidades del servicio.

Conociendo la dureza del clima en estas zonas, en la época de verano especialmente, puede advertirse la adecuación de los trabajos y de los períodos más prolongados de descanso para facilitar la realización de las faenas de recolección de cereales que en ella tienen lugar.

El Convenio de Almogía (Málaga) establece jornadas distintas, en cuanto a su duración se refiere, para las faenas de escarda, que son de siete horas diarias los meses de febrero y marzo, seis horas en diciembre y enero y ocho horas el resto del año.

En el Convenio de Antequera (Málaga) se incluye un horario de trabajo detallado, al igual que en alguno de los Convenios locales de la provincia de Córdoba antes citados, con expresión de las horas de comienzo de las faenas, trabajo efectivo y descansos, diviendo el año en tres períodos cuatrimestrales, según figura en el Cuadro núm. 1:

CUADRO NÚM. 1

Horario de trabajo. Anexo al Convenio Colectivo Sindical de Trabajo Agrícola del término municipal de Antequera (Málaga).

MESES DE ENERO, FEBRERO, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE

JORNADA DE TRABAJO: SIETE HORAS.

	Horas de trabajo	Horas de descanso
<i>Por la mañana.</i>		
Trabajo: De 8,45 a 10	1,15	
Descanso: De 10 a 10,15		0,15
Trabajo: De 10,15 a 11,30	1,15	
Descanso: De 11,30 a 11,45		0,15
Trabajo: De 11,45 a 1	1,15	
Segunda comida: De 1 a 2		1

	Horas de trabajo	Horas de descanso
<i>Por la tarde.</i>		
Trabajo: De 2 a 3	1	
Descanso: De 3 a 3,15		0,15
Trabajo: De 3,15 a 4,30	1,15	
Descanso: De 4,30 a 4,45		0,15
Trabajo: De 4,45 a 5,45	1	
	7	2

NOTA.—La primera comida se efectuará antes de la salida al trabajo.

MESES DE MARZO, ABRIL, SEPTIEMBRE Y OCTUBRE

JORNADA DE TRABAJO: OCHO HORAS.

	Horas de trabajo	Horas de descanso
<i>Por la mañana.</i>		
Trabajo: De 8 a 9,30	1,30	
Primera comida: De 9,30 a 10,15		0,45
Trabajo: De 10,15 a 11,45	1,30	
Descanso: De 11,45 a 12		0,15
Trabajo: De 12 a 1,15	1,15	
Segunda comida: De 1,15 a 2,15		1
<i>Por la tarde.</i>		
Trabajo: De 2,15 a 3,30	1,15	
Descanso: De 3,30 a 3,45		0,15
Trabajo: De 3,45 a 5	1,15	
Descanso: De 5 a 5,30		0,30
Trabajo: De 5,30 a 6,45	1,15	
	8	2,45

MESES DE MAYO, JUNIO, JULIO Y AGOSTO

JORNADA DE TRABAJO: OCHO HORAS.

	Horas de trabajo	Horas de descanso
<i>Por la mañana.</i>		
Trabajo: De 7,15 a 8,45	1,30	
Primera comida: De 8,45 a 9,30		0,45
Trabajo: De 9,30 a 11	1,30	
Descanso: De 11 a 11,30		0,30
Trabajo: De 11,30 a 1	1,30	
Segunda comida: De 1 a 3,30		2,30

	Horas de trabajo	Horas de descanso
<i>Por la tarde.</i>		
Trabajo: De 3,30 a 4,45	1,15	
Descanso: De 4,45 a 5,15		0,30
Trabajo: De 5,15 a 6,30	1,15	
Descanso: De 6,30 a 6,45		0,15
Trabajo: De 6,45 a 7,45	1	
	8	4,30

NOTA.—En los trabajos de recolección, tanto en era con caballerías, como en el empleo de máquinas recolectoras, por excepción, podrá ser modificado este horario de trabajo, cuando las circunstancias climatológicas y las especiales condiciones de trabajo así lo aconsejen, previo acuerdo de las partes y con conocimiento de la Hermandad Sindical de Labradores, que elevará la correspondiente propuesta a la Delegación Provincial de Trabajo.

En aquellos trabajos que para su desarrollo sea preciso utilizar yuntas, la jornada de trabajo dará comienzo en el momento de unir las mismas.

Otros Convenios, como los de Benimodo y Carlet, de Valencia, sólo concretan la hora en que *dará comienzo* la jornada de trabajo en el tajo, que es distinta según los meses, a saber:

De abril a septiembre	A las 7 horas.
Octubre, noviembre y marzo	A las 9 >
Diciembre, enero y febrero	A las 10 >

Por último, el Convenio provincial de Valencia, regulador de las faenas de la recolección de la naranja, señala que la jornada de trabajo comenzará a uso y costumbre de la localidad respectiva, *debiendo terminar* de 4,30 a 5 de la tarde durante los meses de noviembre, diciembre y enero, según distancias de los lugares de trabajo a la localidad respectiva; y de 5,30 a 6 de la tarde durante el resto de la temporada, debiendo concederse en ambos casos un descanso mínimo para comer de una hora.

C) *Horas extraordinarias.*

La prolongación de la jornada de trabajo en las actividades agropecuarias constituye muchas veces una realidad que no cabe desconocer. En unos casos esta prolongación es permanente para ciertas categorías de trabajadores, como el personal de labranza y pastores; en otros tiene carácter circunstancial y se trata con ello de evitar daños graves a la economía de la nación.

La mayoría de las reglamentaciones sobre la jornada de tra-

bajo en la agricultura prevén la posibilidad de efectuar horas extraordinarias, limitando normalmente el número de éstas.

La Ley de Jornada Máxima Legal, de 1.º de julio de 1931, fija con carácter general este límite en un máximo de cincuenta horas al mes, hasta un total de doscientas cuarenta al año en determinados casos, correspondiendo la iniciativa del trabajo en estas horas al patrono y la libre aceptación o denegación al obrero (22), si bien el capítulo segundo de esta Ley contiene disposiciones especiales para la jornada de trabajo en la agricultura, ganadería, industrias derivadas y trabajos con ellas relacionados.

El sistema más eficaz, según los informes de la O. I. T., es el que autoriza la prolongación de la jornada, sin limitación de horas extraordinarias, pero exigiendo su pago con un aumento. Tal es, en parte, nuestro caso, pues así lo establece la Ley de 1931 (23), cuyo texto no llega a reproducirse en las Reglamentaciones Provinciales de Trabajo en el Campo, que se limitan a señalar que «en las faenas realizadas por trabajadores fijos y temporeros en los trabajos que hubiese necesidad de trabajar algún día tiempo superior a la jornada normal, podrá compensarse dicho aumento con una disminución en la jornada en días sucesivos, dentro de la misma temporada de trabajo o faena; cuando esta compensación no sea posible se pagarán las horas de exceso con los recargos legales». No es el momento de plantear la oportunidad de este precepto ni su viabilidad en la práctica. Baste con repetir que las dos primeras horas extraordinarias han de abonarse con un recargo del 25 por 100, y del 40 por 100 cuando excedan de las diez primeras o se presten durante la noche o en domingo.

Los trabajadores no suelen ser partidarios de prolongar su jornada laboral. De ahí que traten de incrementar los recargos legales para que la prestación de sus servicios en tales condiciones resulte antieconómica para el empresario, y en tal sentido formulan sus pretensiones hacia los Poderes Públicos a través de su cauce sindical, como ocurrió en el último Consejo Social de la Organización Sindical (24), en el que solicitaron para las faenas campesinas que las horas extraordinarias y las verificadas en trabajos nocturnos fueran abonadas siempre con el recargo del 40 por 100, tomando como base el resultado de incrementar el sa-

(22) Arts. 4.º y 5.º
(23) Art. 6.º
(24) Abril 1959.

lario mínimo garantizado con el importe de los domingos, días festivos no recuperables, vacaciones y gratificaciones reglamentarias, en lugar de la remuneración establecida para la jornada legal de ocho horas.

A través de la negociación colectiva se van alcanzando condiciones más favorables para los trabajadores, que coinciden con los acuerdos de Congresos y Asambleas sindicales o las sitúan en puntos intermedios entre la regulación legal y sus pretensiones.

Los Convenios, todos ellos de la provincia de Alicante, en los que figuran porcentajes superiores a los mínimos legales, se consignan en el siguiente cuadro:

CUADRO NÚM. 2

CONVENIOS	Varones		Mujeres
	Dos primeras	Restantes	En todo caso
Alicante	30 %	50 %	50 %
Aspe	30 »	50 »	60 »
Biar	30 »	60 »	60 »
Callosa de Ensarria	30 »	60 »	60 »
Campello	25 »	50 »	—
Cocentaina	30 »	60 »	60 »
Elche	40 »	—	—
Elda	30 »	60 »	60 »
La Romana	30 »	60 »	60 »
Muchamiel	25 »	50 »	60 »
Orihuela	30 »	60 »	60 »
San Vicente del Raspeig.....	30 »	60 »	60 »
Villena	30 »	60 »	60 »

En otros acuerdos se hace también referencia a las horas extraordinarias, cuyo abono se verifica según el prorrateo horario de la retribución establecida para la faena de que se trate, o se aplican los recargos legales del 25 ó 40 por 100. También es frecuente la fijación de salarios en cuantía muy superior a la mínima establecida en las Reglamentaciones, sobre la base de la jornada tradicional, en las faenas de recolección de cereales y leguminosas, con una duración máxima de doce horas; sistema éste que también está extendido en la contratación del personal de labranza con animales de labor, y en el que de modo implícito se incluyen los recargos que en su caso corresponderían por las horas trabajadas

en exceso o por el mero hecho de estar más tiempo del previsto como máximo a efectos de trabajo, a disposición del empresario, realizando trabajos preparatorios o complementarios.

D) *Plus de distancia.*

La compensación en metálico del tiempo invertido por los trabajadores para ir al trabajo y regresar a su hogar o alojamiento constituye el denominado plus de distancia.

La mayor parte de las legislaciones nacionales no tratan esta cuestión, que tiene notorios antecedentes en nuestra Patria, con situaciones de hecho como la de Aranjuez (Madrid), donde los trabajadores lograron en mayo de 1915 de los empresarios agrícolas la concesión de veinte minutos de abono por kilómetro recorrido; o de derecho, por ejemplo, en las Bases de Trabajo para las faenas de recolección de cereales de 1935 aplicadas a las provincias de Sevilla y Cádiz, en las que acerca del «Abono del camino» se indicaba «que cuando la distancia del domicilio del obrero al tajo sea menor de dos kilómetros, el viaje de ida y vuelta será de cuenta del obrero. Si la distancia es superior a la indicada, tanto el viaje de ida como el de vuelta será de cuenta del patrono, abonándose al obrero a razón de doce minutos por kilómetro. Cuando la distancia exceda de seis kilómetros, el patrono vendrá obligado a facilitar el medio de locomoción y abonará, además, a razón de cinco minutos por kilómetro en compensación del tiempo invertido en el viaje. El tiempo invertido en el camino será abonado en metálico, en proporción al importe del jornal que el obrero tenga en el día».

Las Reglamentaciones de Trabajo en el Campo establecen el descuento de diez minutos por cada kilómetro que exceda de los tres desde la población o caserío hasta la finca, tanto a la ida como a la vuelta del tajo. Este descuento puede ser compensado, a voluntad del patrono, por el pago del tiempo invertido, según la distancia, a razón de 0,50 pesetas si el obrero marcha andando, o de 0,30 pesetas si el empresario facilita caballería o carruajes de tracción animal. Esta indemnización se abonará tanto a la ida como al regreso. Están previstos los casos en que no procede el abono de este plus.

En febrero de 1958 quedaron unificadas todas las normas contenidas en las Reglamentaciones de trabajo, cualquiera que fuere

la actividad de que se tratara, que tuvieren establecido el plus de distancia o indemnización de análoga naturaleza. Los trabajadores agrícolas quedaron excluidos de los beneficios de esta disposición, sin causa que aparentemente lo justifique. Con ello perdían la oportunidad, al menos de momento, de ver incrementado el importe de su plus a 0,70 pesetas por kilómetro o fracción superior a los 500 metros, abonable a partir de los dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia; y, lo que es más importante, por su efecto desmoralizador: se consignaba un nuevo trato más favorable para el resto de los trabajadores de la industria y de la ciudad en general.

Las partes interesadas, mediante la contratación colectiva, han regulado condiciones más favorables para los trabajadores. En 11 Convenios locales de la provincia de Alicante (25) figuran estipulaciones que fijan el importe de este plus en una peseta por kilómetro a recorrer a partir de los tres primeros, o sea mejoran en un cien por cien el importe del mínimo legal. De entre ellos, el de Muchamiel consigna la prohibición de transportar a personal de ambos sexos en un mismo vehículo, así como el hacinaamiento de los productores en camiones desprovistos de asientos y condiciones mínimas de comodidad.

En el mismo sentido y con igual cuantía del plus —una peseta por kilómetro— se pronuncian los Convenios de la provincia de Badajoz (26), con excepción del de Cheles, que fija el importe de esta indemnización en 0,75 pesetas por kilómetro; el de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) y el provincial de Tarragona.

El importe de este plus en el Convenio provincial de Barcelona se establece en la cantidad de dos pesetas por kilómetro que exceda de tres, como en los demás supuestos.

En los Convenios de Crevillente y Elche, entre otros, se consigna que «cuando el trabajo se efectúe en dos o más tajos distintos —debe ser en el curso de la misma jornada—, el tiempo de traslado de uno a otro se considerará como de labor».

DESCANSO DOMINICAL, VACACIONES Y PERMISOS.

Las tres cuestiones del epígrafe forman parte de las condicio-

(25) Alicante, Aspe, Callosa de Ensarria, Crevillente, Elche, Elda, Guardamar del Segura, Muchamiel, Rojales, San Vicente Raspeig y Villena.
(26) Barcarrota, Cordobilla, Cheles, Jerez de los Caballeros, La Roca de la Sierra, Lobón, Malpartida, Oliva y Zahinos.

nes en que se desenvuelve la prestación de servicios por parte de los trabajadores agrícolas y pecuarios por cuenta ajena y tienen indudable relación con el tiempo efectivo anual dedicado a las distintas faenas.

El distinto trato de que son objeto los trabajadores del agro y las notorias mejoras que mediante la contratación colectiva han sido establecidas, aconsejan un breve comentario de cada una de ellas.

1. *Descanso dominical.*

El Estado mantendrá el descanso dominical como condición sagrada en la prestación del trabajo; así se consigna como principio social del más alto rango en la Declaración II, 2) del Fuero del Trabajo. Lo desarrolla la Ley de 13 de julio de 1940, relativa al descanso dominical, que en su parte expositiva señala cómo «el descanso dominical no puede representar, en la plenitud de su significación, un gravamen económico para el obrero y una práctica disminución del salario que percibe, con olvido de que este último ha de ser suficiente para una vida normal y holgada y de que sólo el reconocimiento de éste y otros principios de hondo contenido cristiano puede restaurar la unidad moral de las empresas que el bien de la Patria requiere».

El descanso semanal retribuido que esta Ley reconoce, constituye, a no dudarlo, una de las estimables conquistas sociales alcanzadas en el curso de los últimos veinte años.

La efectividad que esta legislación ha tenido en las actividades agrarias es motivo aún de preocupación y de esperanza, por cuanto que el principio general de la prohibición en domingo de todo trabajo en el campo quedó *ab initio* limitado en tal alto grado por las excepciones previstas en la propia Ley, que el Reglamento desarrolló posteriormente, que tuvieron y tienen tal amplitud que acogen mayor número de casos concretos que la propia norma general.

Es posible, situados en el ya lejano año de 1940, que una elemental prudencia aconsejara la aplicación gradual de esta mejora social en los medios rurales; que su imposición repentina en aquellas circunstancias hubiera sido en algunas comarcas contraproducente y, en definitiva, que lo mejor, en nuestro caso, resultara enemigo de lo bueno. En el período ya transcurrido quizá

hayan podido actualizarse estos preceptos, con la mera consolidación de las situaciones de hecho que van aflorando al conocimiento público en los textos de los Convenios Colectivos, dando fin a esta desigualdad de trato, que en los momentos en que nos encontramos carece de justificación, si es que en algún tiempo la tuvo.

El artículo 4.º de la Ley excluye de la prohibición del trabajo en domingo, entre otras actividades: la ganadería, la guardería rural y las faenas agrícolas de recolección, siembra, transporte y almacenaje de productos, regadío y, en general, todas aquellas que no son susceptibles de ser realizadas más que en épocas reducidas de tiempo sin grave perjuicio, así como los trabajos de extinción de las plagas del campo.

El Reglamento desarrolla este precepto, dedicando los artículos 8.º y 9.º a estas exclusiones del descanso dominical, cuyos textos se insertan a continuación:

«Art. 8.º Los guardas rurales, vaqueros, pastores y, en general, los dedicados permanentemente a la custodia de ganado en el campo y vigilancia de explotaciones agrícolas, gozarán de un descanso mínimo de dos domingos cada mes. Este descanso podrá permutarse por otro de cuarenta y ocho horas consecutivas cuando la finca o lugar donde presten servicio esté situada a más de cinco kilómetros del pueblo más cercano.

Art. 9.º Se entenderán comprendidos en el apartado e) del artículo 4.º de la Ley de 13 de julio de 1940 todos los trabajos del campo considerados como necesarios en la preparación de terrenos para la siembra o complementarios de la recolección, y aquellos que han de realizarse en un período tan limitado de tiempo que, de no ser aprovechados íntegramente, pueden originar perjuicios a la economía agrícola.

Las Inspecciones de Trabajo señalarán concretamente las faenas o trabajos que, como norma general, deban comprenderse en dicho precepto, con arreglo a las costumbres o modalidades del cultivo de cada comarca, resolviendo, además, sobre los casos particulares que se les presenten.

Los obreros dedicados a estas labores agrícolas disfrutarán, a su terminación, de un día de descanso retribuido por cada dos semanas de labor o fracción.

También se considerarán comprendidas en el mismo apartado las labores agrícolas de cualquier clase cuando accidentes naturales, como lluvias, nieves, etc., hayan hecho forzoso el descanso en otro día de la semana. En este caso, darán cuenta a la Inspección de Trabajo, la cual comprobará la exactitud de las alegaciones, para sancionar, en su caso, las falsedades observadas.»

Estas normas se hayan recogidas en las Reglamentaciones provinciales de trabajo en el campo, si bien su transcripción es sólo parcial, puesto que silencian todo lo relativo al descanso quincenal a que en ellas se hace referencia y no indican nada en cuanto al abono de las horas trabajadas en domingo en los supuestos tan frecuentes de la falta de disfrute de estos descansos.

El derecho a percibir el salario íntegro del domingo sí figura en las citadas Ordenanzas provinciales, siempre que el obrero haya trabajado los seis días laborables de la semana, abonándose en el momento del pago de aquéllos. El obrero eventual cuya ocupación no llegue a seis días percibirá por cada día trabajado una sexta parte más de su jornal, para compensar el salario del domingo. Al objeto de evitar reclamaciones o interpretaciones erróneas, en los salarios mínimos establecidos para las faenas de temporada y trabajos especiales a cargo de personal eventual están incluidas las partes proporcionales al descanso dominical.

Una cuestión todavía pendiente es la relativa al abono de las horas trabajadas los domingos y días festivos equiparables. Los trabajadores de industrias exceptuadas o excluidas del descanso dominical, cuando no gocen de descanso semanal en compensación, perciben los salarios de los siete días, más el importe de las horas trabajadas en el séptimo, incrementado en un 40 por 100. Estos beneficios no alcanzan a los trabajadores agrícolas, que, a través de sus representaciones sindicales, han solicitado con insistencia el fin de esta preterición, que no responde, haciendo honor a la verdad, a la situación de hecho existente en numerosas comarcas ni al trato que reciben de las empresas. En los últimos lustros no ha habido ninguna reunión de carácter sindical agrario en la que se abordaran cuestiones sociales que no se incluyera este tema del descanso dominical, proponiendo la modificación de la legislación vigente.

Están aún recientes las conclusiones adoptadas por el Consejo Social de la Organización Sindical, que resumen las aspiraciones de los trabajadores campesinos, en parte ya alcanzadas en el diálogo directo con los empresarios y plasmadas en los Convenios Colectivos. El texto de estas conclusiones es el siguiente:

- «1. Reconocimiento expreso del derecho de todo trabajador agropecuario a disfrutar del descanso dominical o de un día de descanso retribuido a la semana, con abono del jornal correspondiente.
 2. Las faenas agrícolas actualmente exceptuadas del descanso
-

dominical deben reducirse a las absolutamente indispensables, modificándose en este sentido la legislación vigente sobre el particular.

3. El salario real correspondiente a domingos y días festivos trabajados se incrementará con el 140 por 100.»

En los Convenios Colectivos el alcance de los acuerdos adoptados sobre esta cuestión del descanso dominical es diverso. Así tenía que ocurrir, puesto que las circunstancias de la localidad en que haya de aplicarse suelen ser distintas y en particular tiene especial influencia la situación numérica y cualitativa de la mano de obra agrícola, en unos casos, y la rentabilidad de la tierra, en otros.

Casi un tercio de los Convenios establecidos incluyen cláusulas relativas al descanso dominical, mejorando las condiciones vigentes, entre los que destacan por su número y beneficios los de la provincia de Alicante.

El de la capital dispone que el trabajo en domingo o días festivos no compensados tendrá siempre el 150 por 100 de recargo, aplicado sobre el salario real que perciba el trabajador, sin computar el plus de distancia u otros recargos legales.

En los Convenios de Aspe, Campello, Cocentaina, Elda, Guardamar del Segura, La Romana, Muchamiel, Orihuela y San Vicente del Raspeig figuran estipulaciones, a cuyo tenor los trabajadores que debidamente autorizados realicen sus faenas en domingos o días festivos no recuperables percibirán, además del salario correspondiente a la festividad, el del trabajo efectuado incrementado en un 100 por 100.

Los Convenios de Callosa de Ensarriá y Villena consignan, por igual circunstancia, el salario mejorado que se determina en ellos incrementado en un 100 por 100.

Los de Biar y Cañada, con igual redacción que el de Aspe y los demás citados en el párrafo precedente, establecen el recargo en el 50 por 100 del importe de las horas trabajadas en domingo o festivos; y en el 40 por 100 quedan los Convenios de Campo de Mirra y Crevillente.

En Elche distinguen entre trabajadores fijos y eventuales. En el primer caso, los fijos, percibirán, con independencia del salario que legalmente les corresponda, el salario aumentado en el 40 por 100 que se fija en este Convenio. Los trabajadores temporeros y eventuales percibirán el salario del trabajo efectuado in-

crementado en un 100 por 100. Todo ello calculado sobre el salario mejorado del Convenio.

Igual criterio, pero sólo referido a los trabajadores fijos, se acoge en el Convenio de Rojas, a los que se reconoce el derecho a percibir el salario mejorado correspondiente a la festividad, más el trabajado con un incremento del 40 por 100.

En la provincia de Badajoz, los Convenios locales de Lobón, Arroyo de San Serván, La Roca de la Sierra y Malpartida de la Serena, incluyen la siguiente cláusula sobre esta cuestión:

«Que todos los obreros fijos perciban los salarios de los domingos y de los días de fiesta que en su día se establezcan en el calendario laboral para cada localidad que tengan el carácter de abonables y no recuperables. Respetar las prohibiciones de trabajo en los domingos contenidas en los artículos 28 y 29 del vigente Reglamento de Trabajo Agrícola para esta provincia, y para el supuesto de que los trabajadores fijos trabajen, percibirán el salario aumentado en el 100 por 100.»

El Convenio de Barcelona, de ámbito provincial, que sólo afecta a los trabajadores fijos, señala que «el trabajo en domingo, cuando las necesidades lo requieran, se abonará a razón de 150 pesetas, exceptuando cuatro domingos al año, para efectuar la recolección, según los cultivos que predominen en cada comarca, cuyos domingos se percibirá el salario que se haya concertado para la campaña». Esta cantidad fija supone triplicar casi el salario mínimo concertado.

Los Convenios locales de la provincia de Córdoba que tratan esta cuestión lo hacen bajo un punto de vista distinto de los hasta ahora contemplados. Es oportuno destacar que el de Montilla, juntamente con el de Lobón (Badajoz) y algún otro, fué de los primeros en abordar la nueva regulación del descanso dominical, hasta tal punto que fué la justificación primordial del acuerdo.

La primera de las denominadas «Estipulaciones fundamentales» del Convenio de Montilla indica que «los representantes económicos, con el carácter que ostentan, se comprometen en nombre de la totalidad de las empresas agrícolas de Montilla a no realizar actividad laboral alguna en domingo dentro de este término municipal, en reconocimiento de que sólo supuestos eventuales de extraordinaria excepcionalidad pueden comprender la autorización del trabajo en el campo. Por ello, sin perjuicio de la normativa legal vigente y las estipulaciones particulares que se indi-

carán, se somete a la decisión del Cabildo de la Hermandad Sindical de Labradores la determinación concreta por fincas y labores de aquellos trabajos que por no admitir dilación sin perjuicio grave para los cultivos o economía agrícola hayan de realizarse en domingo». Cuando el Cabildo de la Hermandad autorice la realización de una determinada faena, los trabajadores empleados percibirán además la retribución correspondiente al domingo trabajado con el incremento de un 40 por 100.

Los Convenios de Espejo, de Fernán Núñez, La Rambla y San Sebastián de los Ballesteros, de Nueva Carteya y de Pozoblanco citan expresamente aquellos trabajos que pueden considerarse exceptuados del descanso dominical, con un criterio más restrictivo que el que figura en la Reglamentación de aquella provincia. En el de Pozoblanco se determina que la actuación de los obreros fijos en faenas no exceptuadas en domingos y días festivos, sin perjuicio de constituir infracción sancionable, les otorgará derecho a percibir la remuneración de la jornada con carácter de extraordinaria y con un recargo del 140 por 100. En iguales circunstancias, los trabajadores eventuales verán retribuida la jornada del domingo o día festivo con el 40 por 100 de recargo.

Los Convenios de Montroig (Tarragona) y el de ámbito provincial de Tarragona fijan el importe de la retribución de los domingos y días festivos en una cantidad determinada, en este caso en 125 pesetas, dos veces y media, aproximadamente, el salario establecido de 54 pesetas diarias.

En el de Tarragona se añade que «en los trabajos exceptuados de descanso dominical se establece la prohibición absoluta de trabajar en estos días para patrono distinto del habitual, siempre que éste lo necesite». La contravención del anterior acuerdo será sancionado con la pérdida de un jornal completo en la semana siguiente.

El criterio de señalar las excepciones a la regla general del descanso dominical con sentido más estricto, al igual que antes apreciábamos en los Convenios locales cordobeses, se acoge, por último, en el de Masalaves (Valencia) conforme a las faenas más típicas a realizar en aquella demarcación local.

2. Vacaciones.

En la mayor parte de los Convenios establecidos se estipulan

nuevos períodos del permiso anual retribuido o se remiten a la legislación en vigor sobre la materia.

El problema fundamental, en cuanto a los trabajadores campesinos se refiere, no lo ha constituido en esta ocasión la existencia de laguna legal que desconociera este derecho a la vacación compensada económicamente, sino la efectividad del disfrute de este descanso reparador que les independice durante algún tiempo de su cotidiano quehacer.

Sin necesidad de penetrar en antecedentes más remotos que existen en nuestra legislación laboral, el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo nos ofrece el precepto común a todas las actividades, reconociendo, en su artículo 35, a todo trabajador el derecho a la vacación anual retribuida, al menos de siete días laborables ininterrumpidos, o de mayor duración si así lo estableciera su reglamento de trabajo, disfrutándolo en la fecha que fije de común acuerdo con su empresario o en la que ordene el Magistrado del Trabajo, en caso de desacuerdo.

Este período mínimo de siete días es el que figura en el capítulo correspondiente de las Reglamentaciones provinciales de trabajo en el campo y se refiere al personal fijo, porque es condición previa que el contrato haya durado un año. Los trabajadores que no tienen esta condición, pese a que en las Reglamentaciones se indica que «disfrutarán de un número de días de vacaciones retribuidas proporcional al de duración de sus servicios», en las mismas Ordenanzas se autoriza su compensación en metálico al incluir en los salarios para las faenas eventuales o trabajos especiales la parte proporcional correspondiente a cada jornada.

El hecho real es que los trabajadores agrícolas tienen el período mínimo legal de vacación, con diferencias muy notables respecto de los demás trabajadores de la ciudad, cuyas Reglamentaciones han ido ampliando el número de días de este descanso anual, cuyo promedio podemos establecer en diez, más los incrementos que en muchos casos se conceden por la antigüedad tenida en la empresa.

La segunda cuestión, ya apuntada, es la falta de cumplimiento de estas disposiciones por múltiples razones: el propio desconocimiento de tales normas, las condiciones del mercado del empleo agrícola, la falta de estabilidad de los trabajadores en las empresas y la creencia muy extendida de que estas ausencias, hasta cierto punto prolongadas para lo que hasta hace unos años ha

constituido el uso tradicional de las comarcas campesinas, perturbarían el buen funcionamiento de las explotaciones. Si a todo ello se añade la escasa entidad económica de muchos titulados empresarios, a cuya gran mayoría les está vedado todo descanso por su dedicación permanente a las diversas labores del campo, puede comprenderse las dificultades que se han venido oponiendo a que este beneficio de la legislación social se aplicara a los medios rurales.

En la actualidad asistimos a una transformación de aquellas ideas que permiten ahora y favorecen incluso este merecido descanso de los trabajadores. Es verdad, de otra parte, que hasta hace una década los trabajadores campesinos tampoco han tenido oportunidad ni han contado con instituciones adecuadas para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones.

La fecha de disfrute de este permiso anual tiene evidente importancia en las actividades agropecuarias. Por ello en las Reglamentaciones se preceptúa que «en todo caso se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas y, a ser posible, se fijen coincidiendo con el término de la recolección».

En los Convenios se amplía el período mínimo de las vacaciones pagadas hasta igualar o superar lo acordado en el Consejo Social de la Organización Sindical en abril del corriente año, que estimaba debiera establecerse en un mínimo de *diez días* naturales, reiterando solicitudes formuladas en anteriores Congresos de Trabajadores y en las Asambleas nacionales de las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos.

En orden al mayor número de días consignados para este fin, tenemos el Convenio de Alicante, que lo establece en *quince días* naturales. El Convenio de Tarragona reconoce a los trabajadores fijos de aquella provincia el disfrute de *doce días* laborales.

El Convenio provincial de Barcelona reproduce el acuerdo del Consejo Social citado, porque establece el período de *diez días* naturales, con un incremento de un día más por cada tres años de servicio en la empresa a partir de la fecha del Convenio.

En el Convenio de la empresa de Los Palacios (Sevilla) se fija este período en un mínimo de *diez días*, y se reserva la empresa la facultad de ampliarlo en un mínimo de *tres* y un máximo de *siete* a aquellos trabajadores que se hayan hecho acreedores

a dicho beneficio extraordinario por su constancia, celo e interés en el trabajo durante el año.

Un grupo numeroso de Convenios locales y comarcales (27), casi todos los que regulan todas las faenas campesinas, instituyen el periodo más generalizado de los *diez días*, sin consignar en la mayor parte de los casos si se trata de naturales o laborales, creando un pequeño problema de interpretación que carece en sí de trascendencia.

Una novedad de cierto interés la constituye la fórmula adoptada en los Convenios locales de Barcarrota, Jerez de los Caballeros y Oliva de la Frontera, todos ellos de la provincia de Badajoz, que señalan el periodo de *diez días* naturales a aquellos trabajadores fijos que soliciten y *sean admitidos en las Residencias de Descanso, a tal fin establecidas por la Organización Sindical*; los que no se encuentren en este caso disfrutarán los siete días naturales reglamentarios para la provincia.

3. *Permisos.*

Los usos y costumbres en las diversas comarcas rurales, incluso en las de nivel social menos desarrollado, son más pródigos que la legislación vigente sobre esta materia. En los supuestos de excepción que contempla el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 67), que las Reglamentaciones provinciales de trabajo en el campo reproducen: muerte o entierro de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge y alumbramiento de la esposa, el período de *un día* es en muchas ocasiones insuficiente. A los casos citados se une el supuesto de que el trabajador haya de cumplir un deber inexcusable de carácter público impuesto por la Ley o disposición administrativa, en cuyo caso se le concede el tiempo indispensable.

Citamos sólo algunos ejemplos de Convenios que significan la notable diferencia que existe entre lo dispuesto por las normas vigentes y la realidad. Para los casos de muerte o entierro de ascendientes, descendientes, etc., o de enfermedad de los fami-

(27) Aspe, Bañeres, Benejama, Callosa de Ensarria, Campello, Campo de Mira, Cañada, Cocentaina, Crevillente, Elche, Elda, Guardamar del Segura, La Romana, Muchamiel, Orihuela, Rojales, San Vicente del Raspeig y Villena (Alicante); Almendralejo, Arroyo de San Serván, Cordobilla de Lácara, Chéles, Don Benito, La Roca de la Sierra, Lobón y Malpartida de la Serena (Badajoz); Málaga; Los Palacios y Villafraña (Sevilla); Lillo, Quero y Villacañas (Toledo); Útiel (Valencia).

liares más próximos y alumbramiento de la esposa, se conceden *tres días* de permiso en el Convenio local de Alicante.

El Convenio provincial de Barcelona concede igualmente tres días para los supuestos de fallecimiento o de alumbramiento de la esposa.

Una nueva causa de permiso obligatorio, que de hecho es de suponer ha existido en todos los tiempos con mayor o menor duración, aparece en estas nuevas fuentes de derecho laboral que son los Convenios Colectivos. Esta surge con ocasión de la celebración del matrimonio del trabajador. Los Convenios de Alicante, Barcelona, Quero y Villacañas (Toledo), entre otros, la hacen figurar entre sus estipulaciones, concediendo permisos retribuidos con duración de *cuatro días* en el de Villacañas; *siete*, en los de Quero y Alicante, y *ocho*, en el de Barcelona.

Todos estos permisos no pueden computarse como vacación, al igual que los de carácter excepcional que concedan discrecionalmente las empresas.

RETRIBUCIONES.

Las primeras disposiciones para reducir la desigualdad entre las condiciones de trabajo de la mano de obra urbana y las de los trabajadores rurales se refieren a la reglamentación del salario mínimo de estos últimos. Como mínimo básico, se dice en un Informe general de la O. I. T., puede tomarse un nivel de vida tal que, si el trabajo es normalmente continuo, sea adecuado para permitir la subsistencia del trabajador y de su familia en buena salud y pleno vigor (28).

Por ello tiene un interés especial este capítulo de las remuneraciones del trabajador campesino, por la influencia que ejerce sobre el mejoramiento de las condiciones de vida del sector más numeroso de nuestra población y en el que cobra realidad una frase muy extendida, de que «la pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad en todas partes».

El Fuero del Trabajo —Declaración III, 1)— establece que «la retribución del salario será, como mínimo, suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una vida moral y digna», recogiendo, en síntesis, las ideas y los conceptos fundamentales

(28) *Trabajo Agrícola, Informe general*. Ginebra. O. I. T. 1950.

que sobre «el justo salario» se contienen en la Encíclica *Rerum Novarum*.

Las Reglamentaciones Laborales Agrícolas perfeccionan las tablas de salarios vigentes para estas actividades hasta el primer semestre de 1947, en que aquéllas van entrando en vigor. La función que la Ley de 16 de octubre de 1942 reservara al Estado, encuentra en estas Ordenanzas su pleno desarrollo. Las condiciones de excepción en que hasta 1950, como mínimo, se desarrollara nuestra agricultura, influyeron sobremanera en el limitado nivel que en dichas Ordenanzas se observara, del que no podían sustraerse los salarios mínimos y demás conceptos que engloban el total importe de las retribuciones de los trabajadores campesinos, situados ya desde entonces en pie de desigualdad respecto de los industriales y demás sectores que por aquellos años veían también reglamentadas sus actividades con notorios beneficios y medidas de protección y asistencia económica y social que pudieron hacerse extensivas a la población rural, teniendo en cuenta la especial naturaleza de la agricultura y las condiciones particulares de la prestación del trabajo.

En todo momento ha constituido motivo de seria preocupación la limitada cuantía de los salarios mínimos legales, por la posibilidad de su aplicación en las provincias con mayor desequilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra, en las que el desempleo permanente o estacional constituían un *serio* obstáculo para el efectivo mejoramiento de las retribuciones.

El punto de coincidencia frecuente en los estudios y conclusiones elevados a los Poderes Públicos lo ha constituido el solicitar de éstos la igualdad de trato para los trabajadores agrícolas a la recibida por los demás trabajadores. En otros casos se han tomado como punto de referencia dos de los productos básicos de nuestra agricultura, el trigo y el aceite, que a la vez lo son de la alimentación de los trabajadores, para *recabar* la paridad de los salarios con los precios de dichos productos. En definitiva, se ha tratado, y se trata, de mantener una capacidad adquisitiva real de los ingresos mínimos que el Estado garantiza a los trabajadores.

El Consejo Social, al que con frecuencia nos hemos visto obligados a remitirnos en el planteamiento de estas cuestiones (29),

(29) Estudio "Campo" (2), pág. 139.

nos ofrece la comparación de las retribuciones mínimas correspondientes a un peón de la construcción, en zona 1.ª, y a un trabajador agrícola con la categoría de gañán, en la forma siguiente:

Peón de la construcción.

Salario mínimo reglamentario (36 pesetas diarias)	13.140,00
Gratificaciones de Navidad y 18 de Julio	720,00
Participación en beneficios (6 por 100 sueldo base)	788,40
Plus Familiar (20 por 100)	2.772,00
Seguros Sociales obligatorios (cuota empresarial)	1.940,40
Mutualidad Laboral (cuota empresarial)	831,60
TOTAL.....	20.192,40

Trabajador campesino (gañán).

Salario mínimo reglamentario (30,50 pesetas diarias)	11.120,00
Gratificaciones de Navidad y 18 de Julio	427,00
Seguros Sociales obligatorios (cuota empresarial)	577,30
TOTAL.....	12.124,30

Este desnivel en los salarios mínimos legales para categorías profesionales tan similares como las que nos han servido de ejemplo, ha creado un clima de insatisfacción, que ahora, a través de la negociación colectiva, se va superando. A la diferencia de numerario existente se unen las duras condiciones climatológicas que en muchas ocasiones han de soportar los trabajadores campesinos, la inestabilidad en el empleo y la falta de oportunidad de hallar una ocupación complementaria para lograr los ingresos precisos con que atender las necesidades familiares.

La motivación inmediata del éxodo rural encuentra aquí su más categórica respuesta. El potencial de trabajo más capacitado opta por su marcha a la ciudad, dejando en el campo a los más jóvenes, o adultos de edad avanzada, en espera de su oportunidad. El Consejo Económico Sindical (30) y la Organización Sindical Agraria (31), en el informe emitido sobre los «salarios agrícolas» en septiembre de 1956, llaman la atención de los Poderes Públicos sobre este problema, cuya gravedad denuncian, creado por la desigualdad de trato aplicado al campo respecto a la ciudad.

En este informe se formularon propuestas concretas sobre el

(30) Comisión II, "Agricultura". Actas y Conclusiones, 1957.
 (31) Estudio "Campo", tomo II, pág. 210; abril 1959.

importe de los salarios mínimos que debieran haberse fijado en aquella época a los trabajadores campesinos, que oscilaban entre 40 y 50 pesetas diarias para los que tuvieran carácter de fijos y de 51 a 60 pesetas para los eventuales; dando entrada a los acuerdos sindicales alcanzados en el seno de las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos, para adaptar estos tipos mínimos a las circunstancias económicas y sociales de cada localidad, referidas, en particular, a las faenas de recolección de cereales y leguminosas, de uva y aceituna u otros trabajos de temporada.

Las tablas de retribuciones de cada provincia, que figuran en las Reglamentaciones de dicho ámbito, proceden del desarrollo de la Orden de 26 de octubre de 1956 (32), que fijó los salarios mínimos en la agricultura. En los cuadros siguientes figuran los que corresponden a las diversas categorías profesionales de obreros fijos y eventuales de aquellas provincias en las que se han establecido Convenios Colectivos, en virtud del libre juego de las partes interesadas:

CUADRO NÚM. 3
Salarios mínimos legales.

PROVINCIAS	Trabajadores fijos en faenas no especificadas	Personal de labranza			Personal de ganadería		Tractorista (Oficial de 2ª)
		Mayoral	Ayudador	Gañán	Mayoral	Pastor	
Albacete	24,00	32,50	31,50	30,50	30,00	27,50	31,40
Alicante	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	34,00
Badajoz	24,00	32,50	31,50	30,50	30,00	27,50	30,00
Barcelona	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	34,00
Ciudad Real	24,00	32,50	31,50	30,50	30,00	27,50	30,00
Córdoba	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	33,20
Jaén	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	32,80
Málaga	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	33,20
Murcia	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	32,80
Palencia	24,00	32,50	31,50	30,50	30,00	27,50	31,20
Sevilla	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	41,25
Tarragona	27,00	35,50	34,40	33,00	33,00	30,50	33,00
Toledo	24,00	32,50	31,50	30,50	30,00	27,50	30,00
Valencia	27,00	35,50	34,40	33,40	33,00	30,50	34,00

(32) *Boletín Oficial* de 10 de diciembre.

CUADRO NÚM. 4

Provincias	Eventuales en faenas no especificadas	Siega a brazo (cereales)	Hortelano especializado	Poda de árboles
Albacete	30,00	49,00	38,00	38,00
Alicante	34,00	50,50	39,45	47,50
Badajoz	30,00	48,00	36,50	36,50
Barcelona	34,00	58,50	—	—
Ciudad Real	30,00	49,00	37,50	37,25
Córdoba	34,00	46,00	42,00	—
Jaén	34,00	45,75	42,00	41,00
Málaga	34,00	35,00	41,00	—
Murcia	34,00	48,00	42,50	44,00
Palencia	30,00	51,00	40,50	—
Sevilla	34,00	46,00	42,00	—
Tarragona	34,00	55,75	46,75	—
Toledo	30,00	49,40	38,25	—
Valencia	34,00	51,25	48,75	51,25

CUADRO NÚM. 5

Provincias	V I D			O L I V O S			
	Poda e injerto	Azufrado	Vendimia hombres ¹	Poda e injerto	Vareo ²	Recogida ²	
						Hombres	Mujeres
Albacete	36,50	33,50	45,00	37,00	52,50	45,50	38,50
Alicante	47,50	37,00	45,00	47,50	52,50	45,50	38,50
Badajoz	36,50	32,50	45,00	38,50	52,50	45,50	38,50
Barcelona	—	—	45,00	—	—	—	—
Ciudad Real	37,00	34,00	45,00	38,00	52,50	45,50	38,50
Córdoba	42,00	40,00	45,00	43,00	52,50	45,50	38,50
Jaén	38,50	36,50	45,00	43,00	52,50	45,50	38,50
Málaga	39,00	37,00	45,00	42,00	52,50	45,50	38,50
Murcia	42,00	37,00	45,00	42,00	52,50	45,50	38,50
Palencia	40,00	34,00	45,00	—	—	—	—
Sevilla	39,00	37,00	45,00	43,00	52,50	45,50	38,50
Tarragona	44,75	41,75	45,00	44,75	52,50	45,50	38,50
Toledo	38,50	35,50	45,00	38,40	52,50	45,50	38,50
Valencia	51,25	48,75	45,00	51,25	52,50	45,50	38,50

¹ Salarios aprobados por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de septiembre de 1958 (B. O. del 20).

² Salarios publicados en el *Boletín Oficial del Estado* de 2 de diciembre de 1958.

Es razonable advertir la influencia que en la fijación de estos salarios tienen las zonas marginales, en las que las explotaciones se nos ofrecen con un menor desarrollo en orden a la limitada rentabilidad de las tierras; que son condiciones mínimas a que la relación laboral ha de ajustarse, y, por consiguiente, por encima de ellas, se han establecido de hecho otras más ventajosas, unas veces otorgadas por las empresas o contratadas libremente por aquéllas con sus trabajadores, lo que no obsta para que su aplicación se haya verificado en las comarcas que cuentan con mayores excedentes de mano de obra asalariada, en las que suele predominar el monocultivo.

Estas condiciones mínimas han sido superadas en todos los casos en que se ha alcanzado un Convenio Colectivo. Sus cláusulas y estipulaciones dan vida a los acuerdos de los Congresos y Asambleas sindicales. La realidad de las remuneraciones agrícolas se nos ofrece aquí sin género de duda, y si alguna duda pudiera subsistir quede la reserva prudente de la existencia de situaciones de hecho que avalan condiciones más ventajosas para los trabajadores, que un lógico sentido de ponderación no ha estimado conveniente incluir en los Convenios en esta primera fase de su implantación.

TRABAJADORES FIJOS.

En los cuadros siguientes se reproducen los salarios establecidos en la mayor parte de los Convenios para los trabajadores fijos incluidos en las categorías profesionales siguientes: 1.^a Fijos en faenas no especificadas. 2.^a Personal de labranza: mayoral, ayudador o mozo de primera y gañán o mozo de segunda. 3.^a Mayoral de ganado y pastor. 4.^a Oficial de segunda o tractoristas.

La diversidad de sistemas adoptados, que es una de las razones que justifican la existencia de los Convenios, exige presentar estos cuadros referidos a cada provincia y prescindir de algunos detalles complementarios.

Alicante.

Con independencia de estos salarios, los Convenios de Alicante, Bañeres, Benejama, Callosa de Ensarria, Campello, Campo de Mirra, Cañada, Cocentaina, Elche, Elda, Guardamar del Segura,

CUADRO NÚM. 6

Conventos	Trabaj. fijo	Personal de labranza			Ganadería		Tractoris- ta (Oficial de 1 ^o)
		Mayoral	Ayudador	Gañán	Mayoral	Pastor	
Alicante	50	—	—	—	—	45	55
Aspe	55	55 ¹	50	—	—	—	55
Bañeres	50	55	50	50	50	45	58
Benejama	43 ²	50	43	43	43	37	55
Biar	45	45	—	—	—	—	—
Callosa de En- sarría	65	—	—	—	55	50	—
Campello	50	50 ¹	50	50	50	—	100
Campo de Mi- rra	50 ²	57	50	50	50	—	60
Cañada	50	55	50	50	55	45	58
Cocentaina ...	50	—	—	—	60	—	—
Crevillente ...	45	60	55	50	45	45	55
Elche	45	60	55	50	45	45	55
Elda	40	50	45	40	55	—	54
Guardamar del Segura	60	—	—	—	—	—	58
La Romana ..	45	50 ³	—	—	50	—	—
Muchamiel ...	50	50	50	—	50	—	100
Orihuela	50	—	—	—	—	—	75
Rojales	50	—	—	—	—	—	—
San Vicente del Raspeig.	40	50	—	—	40	—	—
Villena	50	55	50	50	55	—	58

¹ Tiene derecho a casa-habitación, agua, luz, leña y comer de los frutos que se cosechen en la finca, todo ello gratuitamente.
² Más un litro de vino diario, o sea siete litros semanales.
³ Tiene derecho a casa-habitación, luz, leña, a criar gallinas, pavos, etc., así como a disponer de la crianza de algún animal cabrío o lanar.

La Romana, San Vicente del Raspeig y Villena establecen aumentos periódicos de retribución por años de servicio, para premiar la lealtad y la vinculación de estos trabajadores a sus empresas, consistentes en mejoras económicas cada bienio o quinquenio, hasta el número de dos de cada uno de ellos.

Al transcurrir un bienio se incrementará en un 5 por 100 el salario previsto en el Convenio, según la categoría profesional del trabajador, y en un 10 por 100 cada quinquenio; con la excepción

de San Vicente del Raspeig, en que estos porcentajes son del 3 y del 6, respectivamente.

A este beneficio tienen derecho todos los trabajadores afectados por los Convenios antes citados y que a la fecha de su entrada en vigor tengan estas antigüedades en las empresas donde presten sus servicios.

Badajoz.

Las retribuciones del personal permanente consignadas en el Cuadro núm. 7, que corresponden a los Convenios locales de la provincia de Badajoz, ofrecen otras particularidades de interés; los incrementos de salarios se basan en porcentajes determinados sobre las remuneraciones mínimas de la Reglamentación provincial, que oscilan entre el 25 y el 50 por 100; o figuran sistemas de participación en la producción en la forma solicitada por los trabajadores en sus Congresos sindicales.

Los Convenios de Lobón, La Roca de la Sierra y Malpartida de la Serena establecen, con independencia del salario y para distribuir entre los trabajadores fijos, una participación del 2 por 100 en función a la cosecha bruta recogida.

En el Convenio de Arroyo de San Serván, a los mozos de mulas, aperador y obreros fijos en general se les asigna una participación anual por parte de las empresas, en concepto de beneficios, de 240 kilogramos de garbanzos y 180 kilogramos de trigo.

Conforme a las estipulaciones del Convenio de Jerez de los Caballeros, los vaqueros y mayores de cerda de cría con carácter de fijos percibirán la retribución diaria que se les fija —30 pesetas diarias— y el 3 por 100 de la producción de las crías al destete, y los pastores de ovejas, igual retribución más el 4 por 100 de las crías al destete. Esta última fórmula, relativa a los pastores, está acogida también en el Convenio de Oliva de la Frontera, garantizándoles, en todo caso, un salario no inferior a 35 pesetas diarias.

El Convenio de Don Benito, para estimular a los trabajadores fijos, incrementa sus salarios con el 3 por 100 de su importe por cada cinco años de permanencia en una misma empresa, con un límite máximo de tres quinquenios.

CUADRO NÚM. 7

Convenios	Trabaj. fijo	Personal de labranza			Ganadería		Tractorista (Oficial de 2º)
		Mayoral	Ayudador	Gañán	Mayoral	Pastor	
Almendralejo .	45	50	45	—	45	40	50
Arroyo de San Serván	36	43	42	—	45	41,25	45
Barcarrota ...	30	35	33	—	40	32	47
Cordobilla de Lácara		(25 por 100 sobre los mínimos legales.)					
Cheles	35	42	40	—	40	37	42
Don Benito ..	40	45	42	40	37	34	45
Jerez de los Caballeros	36	45	42	—	40	40	50
La Roca de la Sierra	36	48,75	47,75	—	45	41,25	45
Lobón	36	48,75	47,75	—	45	41,25	45
Malpartida de la Serena ..	36	48,75	47,75	—	45	41,25	45
Oliva de la Frontera ...	32	40	35	—	—	35	50
Zahinos	26	45	23,50 ¹	—	—	32	50

¹ Las empresas están obligadas a facilitarles las tres comidas de costumbre.

Barcelona.

En el Convenio provincial de Barcelona el salario mínimo de los trabajadores fijos se fija en 385 pesetas semanales, o sea 55 pesetas diarias.

A estos trabajadores se les concede un premio, en concepto de antigüedad, equivalente a 100 pesetas por año de servicio en la empresa, con un tope máximo de 1.000 pesetas. Empezará a contar la antigüedad con un máximo de cinco años de retroactividad a partir de la puesta en vigor del Convenio.

Ciudad Real.

El Convenio local de Torralba de Calatrava, que es el único vigente en la provincia, establece las siguientes retribuciones:

Trabajador fijo	31	pesetas.
Mayoral	38	>
Ayudador	37	>
Zagal	36	>
Mayoral de ganado	40	>
Pastor	37,50	>
Tractoristas	38	>

Con independencia de estas remuneraciones, el personal de labranza y el tractorista tienen reconocido el llamado plus de verano, que se hará efectivo en el curso del mes de septiembre, por un importe de 2.000 pesetas los mayores y tractoristas, y 1.650 pesetas los ayudadores y zagales.

Para el supuesto de que el personal de labranza haya de cuidar las mulas de noche, se fija un plus de seis pesetas por noche, hasta tres pares de mulas; y en el caso de que hayan de pernoctar en la casa de labor o quintería, ya se trate de personal de labranza o de jornaleros, percibirán un suplemento o gratificación de tres pesetas por día.

Córdoba.

En el Cuadro núm. 8 se consignan los salarios de los Convenios locales de la provincia de Córdoba:

CUADRO NÚM. 8

Convenios	Trabaj. fijo	Personal de labranza			Ganadería		Tractorista (Oficial de 2 ^a)
		Mayoral	Ayudador	Gañán	Mayoral	Pastor	
Cabra	32,40	42,60	41,28	40,08	39,60	36,60	39,35
Espejo ¹	35,10	45	40,05	—	—	—	40,55
La Rambla, Fernán Núñez y San Sebastián de los Ballesteros .	33	—	—	—	—	—	42
Montilla	(Aumento del 16,66 por 100 sobre los mínimos legales.)						
Nueva Carteya.	30,05	46,15	43,42	—	42,90	39,65	43,15
Pozoblanco ² .	40	—	45	—	47,50	45	57,50

¹ El personal de labranza o muleros, por el cuidado nocturno del ganado, percibirá un plus de 3,75, 4,50, 5,75 ó 7 pesetas diarias, según se trate de una a cuatro yuntas.

² Incluido el importe de las gratificaciones de Navidad y 18 de julio.

Málaga.

Los Convenios de la provincia de Málaga se refieren, en su gran mayoría, a los trabajos de temporada o faenas específicas. Sólo en cuatro de ellos —Antequera, Málaga, Ronda y Sierra de Yeguas— se incluye a los trabajadores fijos, adoptando diferentes fórmulas para la estimación de los salarios respectivos.

En el Convenio de Antequera se incrementan los salarios mínimos reglamentarios en la cantidad de 10 pesetas.

En el de Málaga (capital) se fija el salario-hora, que en los meses de diciembre, enero y febrero será de seis pesetas, y en los restantes meses del año, 5,25 pesetas. Los mayores, pastores, vaqueros y zagales o mozos percibirán un incremento sobre sus salarios del 55 por 100.

Los trabajadores de Ronda percibirán las siguientes retribuciones, conforme al cuadro de salarios que figura en el Convenio de dicha localidad:

Trabajador fijo	41,25 pesetas.	
Mayoral o mozo mayor	54,24	>
Ayudante o mozo primero	52,56	>
Mayoral de ganado	50,42	>
Pastor	46,60	>
Tractorista (Oficial 2.º)	50,72	>

En el Convenio de Sierra de Yeguas se establece un aumento de un 60 por 100 sobre las retribuciones consignadas en la Reglamentación de Trabajo Agrícola de la provincia que no figuren especificadas en el Convenio, entre las que se encuentran las categorías profesionales de los obreros que tienen la condición de fijos.

Murcia.

En el Convenio de Bullas, la retribución de los trabajadores fijos, cualquiera que sea la función que desempeñen en la empresa, será de 1.300 pesetas mensuales, más un premio de fijeza o de estabilidad en el empleo de 2.000 pesetas anuales.

Los tractoristas tienen asignado un salario mensual de 2.000 pesetas, sin premio de estabilidad.

Sevilla.

El Convenio de la Empresa de don Antonio y don Carlos Urquijo de Federico, para sus explotaciones agrícolas denominadas «La Alcaparrosa», «El Hornillo» y la ejemplar de «Juan Gómez», es el único de este carácter establecido, hasta ahora, en las actividades agropecuarias.

Esta circunstancia y el contenido de sus estipulaciones señalan el particular interés de dicho Convenio, en el que figuran las detalladas condiciones laborales del personal que presta sus servicios en dichas explotaciones.

El salario del personal fijo en faenas no especificadas se establece en 35 pesetas diarias por jornada de ocho horas, a excepción de los meses de junio, julio y agosto, que se eleva a 40 pesetas.

Los tractoristas (oficiales 2.^a) percibirán 40,20 pesetas.

Estos trabajadores fijos y otros que se enumeran tienen reconocido a su favor el derecho a percibir un *plus de ayuda familiar*, consistente en un 12,50 por 100 de los salarios devengados por aquellos a quienes se les concede: trabajadores casados, con o sin hijos. La distribución de su importe se verificará conforme a las normas aplicables para las demás actividades.

El personal de ganadería, con independencia de sus retribuciones, tienen garantizadas gratificaciones en relación con las corridas o novilladas lidiadas en el año o por cordero destetado en las pariciones.

En concepto de participación en beneficios figura una gratificación del importe de diez o de quince días de salarios, según que el año agrícola sea calificado «bueno» o «regular».

Los trabajadores que vivan en la finca disfrutan de casa-habitación gratuita, flúido eléctrico hasta 10 kilovatios, economato, estanco, escuela y asistencia religiosa.

La empresa suministra a los trabajadores que habiten en la explotación y a sus familiares hasta la edad laboral, diariamente: medio kilogramo de pan, a razón de tres pesetas kilo; huevos, hasta tres docenas, a peseta unidad; leche, un litro, a dos pesetas, y productos de la huerta a precios reducidos.

En el Convenio de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) se consigna un incremento del 20 por 100 sobre los salarios mínimos reglamentarios para los trabajadores fijos a los que las empresas

les faciliten vivienda, o de un 30 por 100 en el supuesto de que no les sea facilitada.

La participación en beneficios consiste en una gratificación de diez o quince días del importe de sus salarios, al igual que el Convenio de Empresa.

Tarragona.

Los trabajadores fijos de esta provincia tienen sobre el salario base de 27 pesetas diarias, según la Reglamentación provincial vigente, un plus de igual cuantía, elevándose así el total a 54 pesetas diarias. Este plus lo percibirá el trabajador los días de asistencia al trabajo y los festivos que coincidan con cualquier día de la semana, con excepción de los domingos y cualquier otro día de ausencia.

Toledo.

En la zona manchega de la provincia de Toledo rigen tres Convenios locales —en Lillo, Quero y Villacañas— que incluyen los obreros fijos. A ellos han llevado sus fórmulas tradicionales de retribución aplicables al personal permanente en las empresas, al de las tareas de labranza o ganaderas, que vinculan a los trabajadores a los resultados de la producción mediante el sistema denominado de «Pegujar».

El mayoral de labranza, según el Convenio de Lillo, ha de percibir, como mínimo, la producción de cuatro fanegas de siembra de barbecho de trigo, cuatro fanegas de siembra de rastrojo de trigo, 25 fanegas de trigo de ración, 15 fanegas de trigo de soldada, 25 gavillas de sarmientos y 500 pesetas en metálico.

En el Convenio de Villacañas, el mayoral percibe: 28 pesetas diarias, la producción de cinco fanegas de pegujar en toda la siembra de trigo por año, un carro de paja y 100 gavillas de sarmientos.

En el Convenio de Quero la retribución del mayoral se establece de forma mixta, en metálico y especie. En metálico perciben 42 pesetas diarias, y en especie: 24 arrobas de vino, 10 obradas o su equivalente en metálico, 150 gavillas de sarmientos, 15 fanegas de trigo y un carro de paja.

Estas remuneraciones, con diferente cuantía, derivada de la

participación en la producción que se les reconozca de la superficie de siembra o de los productos en especie que han de recibir, se aplican a otras categorías profesionales. En todo caso se establecen los salarios mínimos garantizados en la cuantía que figura en el siguiente cuadro:

CUADRO NÚM. 9

Convenios	Trabaj. fijo	Personal de labranza			Ganadería		Tractorista (Oficial de 2 ^a)
		Mayoral	Ayudador	Gañán	Mayoral	Pastor	
Lillo	44,88	54,89	50	—	55	50	—
Quero ¹	—	62	57,50	53,50	50	45	71,40
Villacañas ¹ ..	—	65	55	50	55	45	55

¹ En estos jornales se encuentran incluidas las gratificaciones que pudieran corresponder al personal de labranza por el cuidado nocturno obligatorio de los animales de labor, que se hará en forma rotativa en las empresas que tengan dos o más gañanes, así como las cantidades correspondientes al plus de distancia.

Valencia.

El único Convenio de la provincia de Valencia en el que se insertan los salarios de los trabajadores fijos es el comarcal de Utiel. A estos trabajadores, sin especificar, se les señala un salario de 45 pesetas diarias, y cuando tengan a su cargo el cuidado de caballerías de labranza percibirán un plus de 150 pesetas mensuales, incrementándose en 25 pesetas más por cada una que exceda de las dos primeras.

A los pastores se les fija un salario de 50 pesetas diarias.

TRABAJADORES TEMPOREROS Y EVENTUALES (33).

En las remuneraciones establecidas en los Convenios Colectivos para los trabajos especiales, de carácter temporero o eventual, persiste la heterogeneidad ya observada en las retribuciones de los trabajadores fijos. Se incluyen las correspondientes a cultivos diferenciados o actividades más generalizadas en casi todos los supuestos, como son las siguientes:

Trabajadores eventuales en faenas no especificadas, siega a mano de cereales, hortelano especializado y poda de árboles, en un grupo; y en otros, las relativas a las faenas más comunes en los cultivos de la vid y del olivo, de la naranja y del arroz.

(33) En estos salarios están comprendidas las cantidades correspondientes a descanso dominical, días festivos no recuperables, vacaciones y gratificaciones de Navidad y 18 de julio.

En este sentido, y con la salvedad en cuanto al sistema utilizado en la provincia de Málaga de salario-hora para las faenas de escarda especialmente, se ofrecen a continuación los cuadros correspondientes a estos salarios:

Retribuciones que figuran en los Convenios para trabajos de carácter eventual o de temporada.

CUADRO NÚM. 10

Convenios	Trabajadores eventuales en faenas no especificadas	Siega a brazo de cereales	Hortelano especializado	Poda de árboles
<i>Albacete.</i>				
Caudete	—	130,00 ¹	—	—
<i>Alicante.</i>				
Alicante	60,00	80,00	65,00	90,00
Aspe	65,00	85,00	90,00 ²	90,00
Bañeres	70,00	100,00	70,00	90,00
Benejama	65,00	110,00 ³	65,00	90,00
Biar	52,50	75,00	—	—
Callosa de Ensarriá ..	90,00	90,00	90,00	110,00
Campello	65,00	—	65,00	80,00
Campo de Mirra	65,00	110,00 ³	65,00	90,00
Cañada	70,00	85,00	70,00	—
Cocentaina	60,00	100,00	65,45	73,50
Crevillente	60,00 ⁴	90,00	75,00	73,50
Elche	60,00 ⁵	90,00	75,00	90,00
Elda	60,00	90,00	60,00	73,50
Guardamar del Segura.	80,00	100,00	80,00	93,50
La Romana	70,00	95,00	80,00	80,00
Muchamiel	64,00	130,00	65,00	80,00
Orihuela	60,00	125,00	80,00	73,50
Rojales ⁶	80,00	100,00	85,45	93,50
S. Vicente del Raspeig.	55,00	75,00	60,00	65,00
Villena	75,00	100,00	80,00	95,00
<i>Badajoz.</i>				
Almendralejo	40,50 ⁷	90,00	—	—
Arroyo de San Serván.	45,00 ⁸	72,00	53,75	53,75
Barcarrota	35,00	60,50 ⁹	40,00	—
Cordobilla de Lácara.	37,50 ¹⁰	60,00	45,62	45,62
Cheles	40,00	72,00	44,00	—
Don Benito	45,00	70,00 ¹¹	50,00	—

Convenios	Trabajadores eventuales en faenas no especificadas	Siega a brazo de cereales	Hortelano especializado	Poda de árboles
<i>Jerez de los Caballos</i>				
Jerez de los Caballos	40,00	70,00 ¹¹	40,00	40,00
La Roca de la Sierra.	45,00 ⁸	72,00	53,75	53,75
Lobón	45,00 ⁸	72,00	53,75	53,75
<i>Malpartida de la Serena</i>				
Malpartida de la Serena	45,00 ⁸	72,00	53,75	53,75
Oliva de la Frontera..	35,00	63,00 ¹²	40,00	37,00
Zahinos	35,00	70,00 ¹¹	40,00	40,00
<i>Ciudad Real.</i>				
Torralba de Calatrava.	36,00	76,00	—	—
<i>Córdoba.</i>				
Cabra	40,80 ¹⁴	55,20	48,00	—
Córdoba	—	53,20 ¹⁴	—	—
Espejo	42,00	55,00	52,00	—
Fernán-Núñez ¹⁵	—	— ¹⁵	40,00	—
Montilla	39,66 ¹⁷	53,66	48,99	—
Nueva Carteya	44,20	59,80	54,60	—
Pozoblanco	45,00	70,00	55,00	—
<i>Jaén.</i>				
Larva	—	75,00 ¹⁸	—	—
<i>Murcia.</i>				
Bullas	6,25 h.	75,00 ¹⁹	12,50 h.	7,50 h.
<i>Palencia.</i>				
Cevico de la Torre ..	—	6.000,00 ²⁰	—	—
<i>Sevilla.</i>				
<i>Los Palacios y Villafraanca</i>				
Los Palacios y Villafraanca	47,60	64,40	58,80	—
<i>Empresa «D. Antonio y D. Carlos Urquijo de Federico»</i>				
Empresa «D. Antonio y D. Carlos Urquijo de Federico»	45,00	—	—	—
<i>Toledo.</i>				
<i>Lillo</i>				
Lillo	42,00 ²¹	110,00	—	—
	54,60 ²²	—	—	—
<i>Quero</i>				
Quero	45,00 ²³	95,00 ²⁵	—	—
	50,00 ²⁴	—	—	—
<i>Villacañas</i>				
Villacañas	45,00 ²⁶	85,00	—	—
	50,00 ²⁷	—	—	—
<i>Villasequilla</i>				
Villasequilla	55,00 ²⁸	115,00	—	—
	60,00 ²⁹	—	—	—
	70,00 ³⁰	—	—	—

Convenios	Trabajadores eventuales en faenas no especificadas	Siega a brazo de cereales	Hortelano especializado	Poda de árboles
<i>Valencia.</i>				
Benimodo	14,20 h.	20,00 h.	14,20 h.	14,20 h.
Carlet	14,20 h.	20,00 h.	14,20 h.	14,20 h.
Corbera de Alcira ...	17,00 h.	—	—	18,00 h.
Masalaves	100,00 ²¹	200,00 ²²	—	125,00
Utiel	60,00	150,00	—	—

- ¹ El trabajador percibe, además, un litro de vino.
- ² En la mayor parte de los Convenios locales de Alicante se consigna el salario para los trabajos nocturnos de regadío, incrementados en cantidades que oscilan entre las 10 y 25 pesetas sobre el correspondiente al hortelano.
- ³ Sobre estos jornales, los trabajadores reciben dos litros de vino, y un litro, también diario, en las demás faenas eventuales o de temporada.
- ⁴ Este salario corresponde al trabajador temporero; el eventual tiene asignadas 65 ptas.
- ⁵ Este salario corresponde al trabajador temporero; el eventual tiene asignadas 75 ptas.
- ⁶ En este Convenio, al igual que en otros de la provincia de Alicante, se consigna una cláusula, en cuya virtud cualquier trabajo que no se mencione en el Convenio será retribuido con el salario base reglamentario, mejorado en la misma cuantía en que se incrementa el jornal correspondiente al trabajador eventual en faenas no especificadas.
- ⁷ Desde 1.º de octubre al 30 de mayo.
- ⁸ En la cláusula correspondiente de estos Convenios se indica "que todos los salarios señalados en las distintas Reglamentaciones de Trabajo Agrícola para esta provincia se abonen aumentados en un 50 por 100".
- ⁹ Se fija este salario a razón de 9,50 ptas. hora que figura en el Convenio, por las siete horas de duración normal de esta faena.
- ¹⁰ En la cláusula correspondiente de este Convenio se indica "que todos los salarios señalados en las distintas Reglamentaciones de Trabajo Agrícola para esta provincia se abonen aumentados en un 25 por 100".
- ¹¹ Se fija este salario a razón de 10 ptas. hora que figura en el Convenio, por las siete horas de duración normal de esta faena.
- ¹² Se fija este salario a razón de 9 ptas. hora que figura en el Convenio, por las siete horas de duración normal de esta faena.
- ¹³ El Convenio establece que los salarios de la Reglamentación Agrícola serán incrementados en un 20 por 100.
- ¹⁴ Es el salario correspondiente a 7,60 ptas. hora, jornada de siete horas, en las condiciones establecidas en el Convenio.
- ¹⁵ Este Convenio, de carácter comarcal, afecta también a las localidades de La Rambla y San Sebastián de los Ballesteros.
- ¹⁶ Se fijan distintos tipos de destajo. La fanega de tierra de trigo y alpiste, desde 250 hasta 500 ptas.; la de cebada, desde 300 a 550 ptas., y la de avena y escaña, desde 200 hasta 400 ptas.
- ¹⁷ Este Convenio prevé el aumento de los salarios base establecidos en las disposiciones legales vigentes, "o que se determinen en lo sucesivo" con carácter de mínimos, en la cuantía de una sexta parte de los mismos, o sea un 16,66 por 100.
- ¹⁸ Jornada de ocho horas.
- ¹⁹ Este salario corresponde a la siega de trigo. Cuando se trate de cebada, el salario será de 60 ptas.
- ²⁰ Este salario corresponde a la temporada de verano, denominada de "pajas a pajas"; suele tener una duración de cincuenta a sesenta días.
- Además de esta remuneración, que corresponde a los varones cuya edad sea de veinte a cincuenta y cinco años, se abonará, en concepto de dieta al trabajador, la cantidad de 55 ptas. diarias. La siega a jornal se abonará mediante la remuneración de 125 ptas. diarias.
- ²¹ Noviembre, diciembre, enero y febrero.
- ²² Resto del año.
- ²³ Octubre, noviembre, diciembre y enero.
- ²⁴ Resto del año.
- ²⁵ Además de este salario, percibe el trabajador: un kilogramo de pan, un kilogramo de patatas, un litro de vino y el aceite preciso para la comida.
- ²⁶ Noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo.
- ²⁷ Resto del año.
- ²⁸ Noviembre, diciembre, enero y febrero.
- ²⁹ Septiembre y octubre.
- ³⁰ Resto del año.
- ³¹ Trabajos realizados con legón o azada grande. Los demás trabajos de braceros se abonan a razón de 80 ptas. diarias.
- ³² Anegada de tierra.

CUADRO NÚM. 11

Convenios	Trabajadores eventuales en faenas no especificadas	Siega a brazo de cereales	Hortelano especializado	Poda de árboles	Escarda
<i>Málaga.</i>					
Algarrobo	50,00 ¹	—	—	—	—
Algatocin	45,00	10,00 h.	10,00 h.	10,00 h.	10,00 h.
Alhaurin el Grande ...	—	9,50 h.	—	—	8,00 h.
Almojía	—	9,50 h.	—	—	6,50 h.
Almachar	—	12,00 h.	—	—	9,00 h. ²
Alora	—	—	—	—	8,50 h.
Alozaina	—	11,00 h.	—	—	7,50 h.
Antequera	44,00	55,00	49,00	—	44,00
Archez	45,00	—	—	—	—
Cañete la Real	50,00	10,00 h.	—	—	7,00 h.
Casarabonela	—	—	—	—	7,50 h.
Casares	—	—	—	—	7,00 h.
Cómpeta	45,00 ³	todas las faenas.			—
Cuevas del Becerro ...	—	—	—	—	7,00 h.
Cútar	9,00 h. ⁴	12,00 h.	9,00 h.	15,00 h.	9,00 h.
Macharaviaya	—	60,00	—	—	—
Málaga	7,65 h. ⁵	72,10	9,25 h. ⁶	66,36	47,40
Monda	45,00 ⁷	—	—	—	—
Periana	—	—	—	—	8,50 h. ⁸
Ronda	51,95	10,00 h.	59,59	—	7,00 h.
Rincón de la Victoria ⁹ .	—	—	—	—	—
Sierra de Yeguas	54,40	10,00 h.	65,60	—	8,00 h.
Tolox	—	70,00	53,00	57,00	45,00
Valle de Abdalajis	50,75	9,50 h.	—	—	7,75 h. ¹⁰
Villanueva de Algaida ..	—	—	—	—	45,00
Villanueva de Tapia ...	45,00	11,00 h.	—	—	7,50 h.
Villanueva del Trabuco.	45,00	10,00 h.	—	—	7,50 h.
Viñuela	—	12,00 h.	11,00 h. ¹¹	—	9,00 h. ¹²

¹ Para las faenas de cava, bina y recolección de frutos y productos hortícolas se fijan los siguientes salarios: 10 ptas. por hora efectiva de trabajo en los meses de diciembre, enero y febrero; 9 ptas., marzo y abril, y 8 ptas., el resto del año.

² Este salario hora corresponde a los meses de diciembre, enero y febrero; el resto del año su importe es de 8 ptas. hora efectiva de trabajo.

³ Desde el 20 de abril hasta la recolección, con jornada de siete horas en los trabajos de azadón; los restantes trabajos, jornada de ocho horas; desde diciembre hasta el 20 de abril, 7,50 ptas.

⁴ Durante los meses de diciembre, enero y febrero; restantes meses, 8 ptas.

⁵ Meses de diciembre, enero y febrero; restantes meses del año, 6,75 ptas.

⁶ Meses de diciembre, enero y febrero; restantes meses del año, 8,10 ptas.

⁷ Se estipula la obligatoriedad por parte de las empresas de facilitar al personal agrícola a su servicio "la sopa", según usos y costumbres.

⁸ Con escardillo. Cuando esta faena se realiza con amocafre, el salario será de 7,25 pesetas hora. Además, los empresarios facilitarán a los trabajadores los "avios", según usos y costumbres.

⁹ Todos los salarios se elevan en un 50 por 100, siempre que correspondan a faenas temporeras y no eventuales.

¹⁰ Este se estableció en el Convenio aprobado el 13 de marzo de 1959 y se ha recogido, asimismo, en el nuevo Convenio de 7 de diciembre del mismo año, en el que ya figuran los salarios correspondientes a otras faenas.

¹¹ Meses de diciembre, enero y febrero; los restantes meses del año, 9 ptas. hora.

¹² Meses de diciembre, enero y febrero; los restantes meses del año, a razón de 8 ptas. hora.

Los Convenios de Nerja y Vélez-Málaga se refieren exclusivamente a las tareas de monda y carga de caña de azúcar.

CUADRO NÚM. 12

Convenios	Cultivo de la vid			Cultivo del olivo			
	Poda e injerto	Azufrado, sulfatado	Vendimia (hombres)	Poda e injerto	Vareo	Recogida (hombres)	Recogida (mujeres)
<i>Alicante.</i>							
Bañeres	80,00	70,00	—	—	—	—	—
Benejama ¹ ..	80,00	65,00	—	—	—	—	42,00
Biar	65,00	—	60,00	—	—	—	—
Callosa de En-sarriá ² ...	—	—	—	—	—	90,00	50,00
Campello ...	80,00	—	—	—	—	60,00	—
Campo de Mirra ³	80,00	65,00	65,00	—	—	65,00	45,00
Cañada	75,00	70,00	—	—	—	—	—
Cocentaina ..	73,50	63,00	71,00	73,50	78,50	60,00	—
Crevillente ..	80,00	80,00	60,00	73,50	78,50	75,00	—
Elche	80,00	80,00	60,00	73,50	78,50	75,00	—
Elda	70,00	60,00	40,00	73,50	78,50	69,50	—
La Romana ..	80,00	70,00	70,00	—	—	—	—
Muchamiel ..	80,00	60,50	68,50	—	—	60,00	—
Orihuela	73,50	63,00	71,00	73,50	78,50	45,00	—
Rojales	—	—	60,00	—	—	60,00	—
San Vicente del Raspeig.	60,00	55,00	55,00	—	—	—	—
Villena	86,00	75,00	75,00	—	—	—	—
<i>Badajoz.</i>							
Almendralejo.	80,00	50,00	60,00	75,00	50,00	50,00	—
Arroyo San Serván ...	54,75 ⁴	48,75	67,50	57,75	11,25 h. ⁵	9,25 h.	7,75
Barcarrota ..	40,00	35,00	40,00	45,00	—	—	—
Cordobilla de Lácara ⁶ ...	—	—	—	—	—	—	—
Cheles	48,00	44,00	42,00	50,00	46,00	40,00	28,00
Don Benito ..	55,00	50,00	45,00	55,00	45,00	40,00	30,00
Jerez de los Caballeros .	46,50	42,50	—	—	—	—	—
La Roca de la Sierra ⁴ ...	—	—	—	—	—	—	—
Lobón ⁴	—	—	—	—	—	—	—
Malpartida de la Serena ⁴ .	—	—	—	—	—	—	—
Oliva de la Frontera ..	46,50	42,50	—	—	—	—	—
Zahinos	46,50	42,50	—	—	—	—	—

Convenios	Cultivo de la vid			Cultivo del Olivo			
	Poda e injerto	Azufrado, sulfatado, etc.	Vendimia (hombres)	Poda e injerto	Vareo	Recogida (hombres)	Recogida (mujeres)
<i>Ciudad Real.</i>							
Torralba de Calatrava ..	40,00	—	—	40,00	—	—	—
<i>Córdoba.</i>							
Cabra	50,40	48,00	46,80	51,00	—	—	—
Espejo	54,00	50,00	45,00	—	—	—	—
Fernán - Núñez	52,00	50,00	46,00	—	—	—	—
La Rambla y San Sebastián de los Ballesteros ..	—	—	—	—	—	—	—
Montilla ⁹ ...	—	—	—	—	—	—	—
Nueva Carteya	54,60	52,44	45,00	—	52,50 ⁹	45,50	38,50
Pozoblanco ..	—	—	—	55,00	52,50 ¹⁰	45,50	38,50
<i>Málaga.</i>							
Alhaurin el Grande ...	—	—	60,00	—	—	—	—
Antequera ..	49,00	47,00	46,00	52,00	—	—	—
Archez	—	—	45,00 ¹¹	—	—	—	—
Cómpeta	—	—	45,00 ¹¹	—	—	—	—
Cútar	12,00 h.	—	60,00	—	11,00 h.	—	—
Macharavialla	—	—	60,00	—	—	—	—
Málaga ¹²	—	—	—	—	—	—	—
Tolox	50,00	50,00	50,00	57,50	—	—	—
Viñuela	12,00 h.	—	60,00	15,00 h.	11,00 h.	—	—
<i>Toledo.</i>							
Quero	60,00 ¹³	—	—	—	—	—	—
Lillo	60,00 ¹⁴	—	—	—	—	—	—
<i>Valencia.</i>							
Benimodo ..	17,00 h.	14,20 h.	14,20 h.	—	—	—	—
Carlet	17,00 h.	14,20 h.	14,20 h.	—	—	—	—
Utiel ¹⁵	90,00 ¹⁶	60,00	80,00	—	—	60,00	—

NOTA GENERAL.—La casi totalidad de estos Convenios contienen una cláusula en virtud de la cual los trabajos no mencionados concretamente en ellos serán retribuidos tomando como base el salario reglamentario, mejorado en la misma cantidad en que se incrementa el jornal correspondiente al trabajador eventual en faenas no especificadas. En algunos

casos se ha aplicado esta mejora para obtener la retribución de algunas categorías profesionales.

¹ Más un litro de vino diario en los salarios relativos a estos Convenios.
² En cualquiera de los trabajos no mencionados, se indica en el Convenio, se abonarán 90 ptas., sea cual fuere su índole.

³ En este Convenio, al igual que en los de Crevillente y Elche, este salario se refiere a los trabajos de poda. Los de injerto tienen salario superior. En Villena, 95 ptas.; en Crevillente, 90, y en Elche, 75.

⁴ En estos Convenios de La Roca de la Sierra, Lobón y Malpartida de la Serena sólo figura una cláusula general, en cuya virtud todos los salarios señalados en la Reglamentación de Trabajo Agrícola aplicables a sus respectivos términos municipales se incrementan en un 50 por 100.

⁵ Es el resultado de incrementar con el 50 por 100 los salarios mínimos para las faenas de recogida de la aceituna publicados en el *Boletín Oficial del Estado* de 2 de diciembre de 1958.

⁶ En este Convenio figura una cláusula general, por la que se incrementan en un 25 por 100 los salarios de la Reglamentación Provincial de Trabajo Agrícola aplicables a este término municipal.

⁷ La recolección de aceituna se efectuará siempre a destajo, y la retribución correspondiente al kilogramo de fruto se determina en función del total de kilos recogidos durante toda la campaña por la misma cuadrilla, dividido por el número de olivos que se recolectaron con arreglo a la tabla regresiva que figura en el Convenio.

⁸ Todos los salarios de la Reglamentación Agrícola aplicables a este término municipal resultan incrementados en un 16,66 por 100.

⁹ Se fijan tipos de destajo para la recogida de aceituna.

¹⁰ Se fijan tipos de destajo para la recogida del fruto.

¹¹ Y comida.

¹² Los trabajos señalados en la vigente Reglamentación Provincial Agrícola no especificados en este Convenio —como ocurre con los epigrafiados— serán satisfechos con un aumento del 58 por 100 sobre lo que señale la indicada Reglamentación.

¹³ Este salario corresponde al injertador; el podador tiene asignado un salario de 55 ptas.

¹⁴ Este salario corresponde al podador con hacha.

¹⁵ Este Convenio, de carácter comarcal, se aplica a los términos municipales de Utiel, Camporrobles, Caudete de las Fuentes, Fuenterrabías, Sinarcas, Venta del Moro y Villagordo del Gabriel.

¹⁶ Este salario corresponde al injertador; al podador de primera se le fijan 85 pesetas, y al de segunda, 70 ptas.

CUADRO NÚM. 13
 Cultivo de la naranja.

Convenios	Poda e injerto	Cogedores	
		Hombres	Mujeres
Alicante.			
Callosa de Ensarriá ..	—	75,00	50,00
Crevillente	90,00	60,00	—
Elche	90,00	60,00	—
Orihuela	75,00	60,00	50,00
Murcia.			
Murcia ¹	—	57,50	42,50
Valencia.			
Valencia ¹	—	60,00	45,00

¹ Ambos Convenios son de ámbito provincial y exclusivos para las faenas de recolección de la naranja.

CUADRO NÚM. 14
Cultivo del cáñamo.

Convenios	Siega	Embalse y desembalse	Agramado (Quintal métrico)
<i>Alicante.</i>			
Crevillente	125	160	300
Elche	125	160	300
Orihuela	175	175	190
Rojales	150	125	150

CUADRO NÚM. 15
Cultivo del arroz.

Convenios	Plantar	Segar
<i>Alicante.</i>		
Pego	140	140
<i>Badajoz.</i>		
Don Benito	1.300 (Ha.)	8 hora.
<i>Tarragona.</i>		
Delta del Ebro ¹	150	150
<i>Valencia.</i>		
Masalaves	150	175 (Anegada)

¹ Este salario corresponde a los diez Convenios locales de: Aldea, Ampolla, Amposta, Camariés, Campredó, Jesús y María, La Cava, San Carlos de la Rápita, San Jaime de Enveja y Tortosa.

GRATIFICACIONES DE NAVIDAD Y 18 DE JULIO.

Por Orden del Ministerio de Trabajo de 6 de diciembre de 1945 se estableció con carácter general el derecho de todo trabajador a percibir, en concepto de gratificación extraordinaria para solemnizar la festividad de la Navidad, el importe del salario de siete días. En términos similares, y para todas aquellas industrias no reglamentadas o cuyas Ordenanzas de trabajo no incluyeran estas gratificaciones, la Orden de 17 de julio de 1947 estableció una gratificación similar para solemnizar la fiesta de la Exaltación

del Trabajo. El abono de estas gratificaciones debería efectuarse de una sola vez y la víspera de las festividades conmemoradas, o sea el 24 de diciembre y el 17 de julio.

Las Reglamentaciones provinciales de trabajo en el campo dedican una sección a esta cuestión, y a tal fin indican que todos los trabajadores fijos afectados por dichas Reglamentaciones percibirán una gratificación en Navidad y otra el 18 de Julio, equivalente cada una de ellas a siete días de su salario. Los trabajadores temporeros y eventuales percibirán el importe de dichas gratificaciones en proporción al tiempo de duración de su contrato; y al objeto de evitar liquidaciones parciales en cada uno de estos períodos, la parte proporcional correspondiente a tales gratificaciones figura incluida en los salarios insertos en dichas Ordenanzas.

En las conclusiones del Consejo Social, que sintetizan acuerdos similares adoptados en otras Asambleas y Congresos que anteriormente tuvieron lugar, se señala la aspiración de los trabajadores en el sentido de que se incremente el importe de estas gratificaciones al de diez días del salario real. Con ello pretenden los trabajadores del campo ser equiparados a los trabajadores de las demás actividades, cuyas Reglamentaciones, normalmente, hacen figurar las citadas gratificaciones por un importe medio de los diez días de salario que ellos solicitan.

A través de los Convenios Colectivos esta aspiración queda cumplimentada. En 29 Convenios (34) figuran estipulaciones en este sentido, estableciendo para los trabajadores fijos el derecho a percibir las repetidas gratificaciones por un importe equivalente a diez días del salario fijado en dichos Convenios.

El Convenio de Montroig (Tarragona) y el provincial de Tarragona consignan que el importe de estas gratificaciones (ha de entenderse el que corresponde a siete días que figura en la Reglamentación Provincial de Trabajo Agrícola) se satisfará a razón de 50 pesetas diarias. Modalidad diferente de las anteriores la constituye la adoptada en el Convenio comarcal de Utiel (Valencia), que determina la cantidad alzada de 500 pesetas en concepto de gratificación reconocida en favor de los trabajadores fijos, a per-

(34) Alicante, Aspe, Bañeres, Benejama, Callosa, Campello, Campo de Mira, Cañada, Cocentaina, Crevillente, Elche, Elda, Guardamar del Segura, La Romana, Muchamiel, Orihuela, Rojales, San Vicente del Raspeig, Villena, Almendralejo, Cordobilla de Lácara, Chéles, Don Benito, Barcelona, Málaga, Los Palacios, Los Palacios Empresa, Quero y Villacañas.

cibir en ocasión de la Navidad y del 18 de Julio de cada año.

Los trabajadores temporeros y eventuales, al igual que sucede en las Reglamentaciones provinciales, perciben el importe de dichas gratificaciones en proporción al tiempo de duración de su contrato, al incluirse en los nuevos salarios de cada Convenio los que por este concepto les corresponda percibir.

OTRAS MEJORAS DE TIPO ECONÓMICO.

Los preceptos contenidos en la legislación vigente en materia de accidentes de trabajo (35), sobre el salario base aplicable, han sido mejorados en algunos Convenios, concretando así la tendencia ya observada en acuerdos de las Juntas Sociales Sindicales y Consejo Social de modificar dicha legislación en el sentido de que las indemnizaciones que el trabajador haya de percibir, tanto por incapacidad temporal, como por incapacidad permanente o muerte derivadas de accidente de trabajo, se calculen tomando como base el salario que realmente perciban. En el momento actual estas indemnizaciones tienen como base de su estimación el «salario fijado en la correspondiente Reglamentación». El propio Reglamento de la Ley de Accidentes concede un tratamiento distinto a los trabajadores industriales, a los que se reconoce el derecho al cómputo de sus indemnizaciones sobre la base del jornal efectivo que perciban en el momento del accidente.

En los Convenios de La Roca de la Sierra, Oliva de la Frontera y Zahinos, los tres de la provincia de Badajoz, se consigna que las nuevas retribuciones establecidas en dichos Convenios serán tenidas en cuenta a los efectos del Seguro de Accidentes. Igual criterio lo encontramos en el Convenio local de Málaga y en los de Casarabonela y Valle de Abdalajís, de esta provincia.

En el Convenio provincial de Tarragona se indica que en caso de accidente el trabajador percibirá, además de lo que le corresponda al aplicarle las normas de dicho Seguro, 10 pesetas diarias a cargo del patrono.

En los Convenios locales de Quero y Villacañas (Toledo) se reconoce a los trabajadores fijos que causen baja por accidente, con incapacidad temporal, el derecho a percibir de las empresas la totalidad del salario que se fije en el Convenio durante un pe-

(35) Reglamento de 22 de junio de 1956, arts. 70 y 71.

riodo de treinta días por año, reintegrando a las empresas la indemnización que pudiera corresponder al obrero durante dicho período de tiempo.

En forma similar, pero referidos al Seguro de Enfermedad, figuran acuerdos en diversos Convenios que mejoran los beneficios de que actualmente disfrutaban los trabajadores agrícolas fijos por el concepto de prestación económica.

En el Convenio provincial de Barcelona se indica que «cuando se encuentre enfermo el productor percibirá la cantidad que ha de cobrar legalmente de la Entidad colaboradora y el resto de la empresa hasta completar el 50 por 100 del jornal real que perciba».

En el Convenio de la Empresa de «D. Antonio y D. Carlos Urquijo de Federico», de Los Palacios (Sevilla), figura una cláusula adicional en la que se indica que, «en caso de enfermedad del obrero, la empresa abonará a éste la diferencia existente entre el importe del 50 por 100 percibido del Instituto Nacional de Previsión y el 50 por 100 que resulte del salario real que perciba el mismo de la empresa».

Conforme a las estipulaciones del Convenio de Tarragona, los trabajadores fijos de aquella provincia percibirán en caso de enfermedad, además de lo que les corresponda por el Seguro de Enfermedad, un plus de 15 pesetas diarias a cargo del patrono.

Por último, en los Convenios de Quero y Villacañas figuran acuerdos a cuyo tenor los trabajadores fijos que causen baja por enfermedad percibirán de las empresas la totalidad del salario que se fija en el Convenio durante un período de treinta días por año.

RENDIMIENTOS MÍNIMOS E INTERVENCIÓN DE COMISIONES PARITARIAS SINDICALES EN EL DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS.

Los Convenios Colectivos Sindicales tienden a fomentar el espíritu de justicia social y sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y la elevación de la productividad.

Este último aspecto queda comprendido expresamente en un número importante de pactos sindicales establecidos, en 42 de ellos, mediante estipulaciones concretas que contienen tablas de rendimientos mínimos o tipos de destajo o tareas.

A unas mejores condiciones laborales corresponde el acto vital de rendir un esfuerzo útil, con un resultado final que en las actividades agrarias, como en el resto, no depende solamente del mayor o menor esfuerzo desplegado por el trabajo, sino de la evolución y perfeccionamiento del utillaje empleado, de los medios de cultivo de que se dispone, de la propia capacidad directiva del empresario, de las condiciones en que el trabajo se preste, de las relaciones existentes entre empresarios y trabajadores y del mayor ímpetu con que se rinda. A todos ellos bien podemos asociar las circunstancias extraordinarias de carácter climatológico, que influyen decisivamente en los niveles de producción de las tierras y de la propia ganadería.

Ello no obstante, ha constituido siempre tema de preocupación para los representantes sociales campesinos el establecimiento de tablas de rendimientos o tareas mínimas, por categoría profesional, para cada faena, y en esta forma figura la última reiteración que han formulado en el Consejo Social de la Organización Sindical (36).

Estas tablas de rendimientos, cuya exégesis más detallada pudiera ser objeto de un nuevo comentario, se refieren a las faenas específicas de aquellas localidades en que rigen estos Acuerdos Colectivos. Así, y a título de ejemplo, en el Convenio de Elche (Alicante) se establecen dichos rendimientos, por jornada, en faenas de labranza o ganado mular, caballar o vacuno; labores de cava; plantación de hortalizas; siembra de cereales o habas; siega; recolección de uva, naranja, limones y granada, y poda de almendro o higuera, palmera, frutales, etc. En el Convenio de Almedralejo (Badajoz) los tipos de rendimientos mínimos establecidos se refieren a las faenas de alzar la tierra, siembra a brazo, siembra a máquina, siega, cultivo de la vid y del olivo. En el Convenio de Empresa de Los Palacios (Sevilla) se incluyen tablas relativas al cultivo de la remolacha, cereales, maíz, algodón, en secano y regadío, y olivar. En el de Utiel (Valencia) las labores de labranza, el cultivo de la vid, la siega de cereales y la recolección de la aceituna figuran con el detalle mínimo de los rendimientos que

(36) Deben establecerse tablas de rendimientos o tareas mínimas por categoría profesional para cada faena, teniéndose en cuenta las condiciones normales de los cultivos o plantas. Estas tablas serían confeccionadas o desarrolladas en sus detalles locales por una Comisión paritaria de trabajadores y empresarios agrícolas, constituida en el seno de la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos, de entre los miembros representativos de dicha Entidad. Los acuerdos alcanzados surtirían todos los efectos de un convenio colectivo sindical.

(Del Estudio "Campo" del Consejo Social de la Organización Sindical, Conclusiones, pág. 77.)

se han de alcanzar en cada jornada. En otros Convenios se especifican los destajos o tareas relativas a las faenas de recolección de cereales, recogida de la naranja, el cultivo del arroz, las faenas de escarda y otras específicas.

El propósito del legislador queda así convertido en realidad. Los Convenios Colectivos, no obstante encontrarse en una fase que inicialmente consideramos de ensayo, responden a los fines básicos de la Ley de 24 de abril de 1958.

En íntima relación con la formulación de estas tablas de rendimientos mínimos, en unos casos y en otros con la distribución de la jornada de trabajo o referente a la aplicación de todas las disposiciones del Convenio, en 34 de ellos se acogen cláusulas relativas al funcionamiento de Comisiones paritarias, en el seno de la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos de la localidad respectiva, para velar por la aplicación correcta de las estipulaciones del Convenio o decidir las posibles reclamaciones que en materia de jornada, excepciones al descanso dominical o situación de los cultivos a efectos de los destajos o tareas establecidos, se formularen por cualquiera de las partes interesadas; todo ello sin menoscabo de las facultades que en materia laboral corresponden a los Organismos y Cuerpos dependientes del Ministerio de Trabajo.

CONCLUSIÓN.

Si se tiene en cuenta la naturaleza del trabajo agrícola, tras el examen de los aspectos que hemos comentado, resulta natural que la negociación colectiva haya dado buenos resultados en los medios campesinos. Ello prueba, también, la existencia de una Organización Sindical bien establecida y eficaz, capaz de interesar a las representaciones de los empresarios y de los trabajadores, dentro del cauce profesional, para concluir los Convenios precisos que actualicen la normativa que rige las condiciones de trabajo en el campo.

Con esta base de partida y con los Convenios en trámite (37), muchos de los cuales pueden llegar perfectamente a feliz término, es fácil asegurar una influencia cada vez mayor de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones laborales agrarias.

(37) Treinta y seis Convenios de ámbito local, comarcal y provincial se encuentran en fase de tramitación o deliberación al 31 de diciembre de 1959.
