

# RENDIMIENTOS MINIMOS Y CONVENIOS COLECTIVOS AGROPECUARIOS EN CORDOBA

Por  
MANUEL PORRAS DEL CORRAL  
Doctor en Derecho

## SUMARIO

1. INTRODUCCION.—2. CONSIDERACIONES GENERALES EN TORNO AL DEBER DE RENDIMIENTO.—3. EL RENDIMIENTO MINIMO A LA LUZ DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SECTOR AGROPECUARIO DE CORDOBA.—4. OBSERVACION FINAL.—5. CONCLUSIONES.

## 1. INTRODUCCION

La proyección que en el ordenamiento jurídico de las relaciones laborales en general supuso la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales quedó patente en los numerosos pactos colectivos concertados para los distintos sectores (1).

(1) El cuadro que se transcribe a continuación, referido al período comprendido entre la fecha de promulgación de dicha ley y el 31 de diciembre de 1973, es su más fiel exponente, y sus cifras suficientemente elocuentes:

AÑOS	TOTAL		
	Número de convenios	Número de empresas	Número de trabajadores
1958	7	3.987	18.547
1959	205	67.980	433.229
1960	168	37.190	322.871
1961	449	168.444	937.316
1962	1.538	561.402	2.316.413
1963	1.027	439.627	1.822.374
1964	994	252.591	1.419.020
1965	1.147	509.276	1.905.221
1966	937	345.155	1.733.860
1967	1.055	360.295	1.625.151
1968	165	57.969	315.952
1969	1.578	839.359	3.765.896
1970	1.673	643.729	4.178.495
1971	1.184	393.915	2.273.541
1972	1.560	663.282	3.481.840
1973	1.422	537.288	2.779.854

“Convenios Colectivos Sindicales Vigentes”. I. Índice de los Convenios de Rama. Oficina Central de Convenios Colectivos. Organización Sindical. Cerrado el 31 de diciembre de 1.973. P. 21.

La actividad agraria no constituyó una excepción a la regla, y aquella antigua institución restaurada encontró en ella terreno idóneo donde germinar, naciendo a su amparo acuerdos entre grupos profesionales de empresarios y trabajadores agrícolas, por los que se regulaba el régimen de trabajo en el campo; si bien sin alcanzar las cotas, ni cuantitativa ni cualitativamente de los sectores industrial y de servicios (2).

De esta forma, las Reglamentaciones Laborales Agrícolas, que como escribe ESPINOSA POVEDA, cubrieron «una fase previa y necesaria en el encauzamiento por vía legal de la prestación de servicios por cuenta ajena en los medios campesinos» (3), fueron sustituidas por tan importante fuente normativa, más adecuada a la estructura económico-social de la época.

Por otro lado, la influencia ejercida por la Contratación Colectiva en la economía es tan patente como notorios y coincidentes los juicios emitidos al respecto. No sólo se la ha calificado de «factor positivo en la expansión económica» (4) y de «instrumento indispensable para el progreso económico» (5), sino incluso de «especie de programación microeconómica» (6).

Uno de los objetivos fundamentales de los Convenios Colectivos lo constituyó desde la Ley de 24 de abril de 1958 la elevación de la productividad, como expresamente señalaba su artículo 1.º (7), y se con-

(2) Respecto a cantidad, valga como muestra la comparación de los Convenios Colectivos en vigor al 31-12-1973 (valores absolutos) en su conjunto nacional para todas las actividades y en el sector agrario, respectivamente:

<i>Número de convenios</i>	<i>Número de empresas</i>	<i>Número de trabajadores</i>
3.105	1.298.452	6.558.016
61	494.736	873.799

Desde el punto de vista cualitativo el desarrollo dispar de las materias que integran su contenido avalan la falta de paridad de los referidos a la actividad agraria, sobre los de la industria y servicios. "Convenios Colectivos Sindicales Vigentes". I. Índice de los Convenios de Rama. Oficina Central de Convenios Colectivos. Organización Sindical. Cerrado el 31 de diciembre de 1973. P. 21.

(3) "Los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo en el Campo Español". Revista de *Estudios Agro-Sociales*, pág. 7, núm. 29, año 1959. Madrid.

(4) "Los Convenios Colectivos de Trabajo y los factores de productividad", por Enrique ALEGRI LASA. *Revista de Trabajo*, núm. 7, 8, 1957. Madrid, pág. 558.

(5) "El Convenio Colectivo de Trabajo como instrumento de planificación y de ordenación económica", por Eugenio PÉREZ BORTJA. *Revista de Trabajo*, marzo-abril 1962, núm. 2. Madrid. Pág. 385.

(6) *Idem*.

(7) "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" ("BOE" del 25-4-1958).

firma en el artículo 2.º de la vigente, de 19 de diciembre de 1973 (8).

De mencionado fin económico, pronto se hizo eco la doctrina, y así lo mismo HERRERO NIETO y FERNÁNDEZ GONZÁLEZ exponían en sus comentarios a raíz de la promulgación del primitivo texto regulador: «... el Convenio Colectivo, dentro de la realidad jurídico laboral española, hábilmente encauzado, puede ser un medio de incrementar la productividad...» (9); que actualmente al ocuparse SANZ JARQUE de las fuentes que rigen la relación jurídico-laboral agraria, apostilla como objetivo fundamental de todo convenio «el incremento de la productividad» (10).

Tocante a este punto, debemos rememorar las acertadas palabras pronunciadas por MACHIMBARRENA, y que literalmente transcribimos: «Si bien los Convenios Colectivos Sindicales tienen como fin primordial la estipulación de unos salarios justos, persiguen, a la vez, mediante la exigencia de unos rendimientos que también lo sean, incrementar la productividad en beneficio no sólo de la empresa, sino también de los propios trabajadores y de la economía nacional.

La dificultad para determinar en las labores del campo, por su multiplicidad, en la que tanto influyen las condiciones meteorológicas, utillaje, etc., cuales hayan de ser dichos rendimientos mínimos, no ha sido óbice para que en muchos Convenios suscritos se fijen éstos, cumpliendo con ello el propósito y uno de los fines básicos de la Ley de 24 de abril de 1958» (11).

Destacando la propia Organización Sindical, como uno de sus aspectos más interesantes «a fin de mantener o estimular los niveles normales de productividad de la mano de obra» el establecimiento de tablas de rendimiento mínimo para cada faena (12).

Y es en torno al significado del denominado rendimiento mínimo, como factor de productividad, acerca de lo que va a girar este estudio.

(8) «Son objetivos de los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de intereses y de una unidad de propósito de los elementos personales que intervienen en proceso económico y el fortalecimiento de la paz social» («BOE» del 3-1-74).

(9) «Los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo en el campo español con notas y comentarios al Reglamento». Asociación para el Progreso de la Dirección. Pág. 10. Madrid 1959.

(10) *Derecho Agrario*, por Juan J. SANZ JARQUE. Colección Compendios Riouero. Fundación Juan March. Madrid 1975, pág. 591.

(11) «Los Convenios Colectivos Sindicales en el campo». II Jornadas Técnicas Sociales. Ponencia 2. Ponente: Manuel MACHIMBARRENA ACURREBENCOA. Ministerio de Trabajo. julio 1961. Madrid. Pág. 16 y 17.

(12) «Los Convenios Colectivos Sindicales en el sector agrario». Organización Sindical Española. Septiembre 1962. Madrid 1962. Pág. 14.

Para ello precisamos formular con carácter previo tres observaciones que sirvan de punto de partida para el desarrollo posterior.

Primera: Que el rendimiento mínimo a que vamos a hacer referencia es el que se fija para la modalidad de remuneración denominada «por unidad de tiempo», y cuya definición más precisa nos ofrece el artículo 1.º de la O. M. de 8 de mayo de 1961 («B. O. E.» del 13 del mismo mes) en relación con el artículo 7.º de la O. M. de 21 de septiembre de 1960 («B. O. E.» del 11 de octubre de 1960), al decir textualmente es «... la que se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento mínimo de la actividad y categoría profesional correspondiente»; con lo cual perfecciona el concepto de la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 38, párrafo 1.º (13), al introducir la noción de rendimiento mínimo.

Rendimiento mínimo que supone —como escribe DIÉGUEZ— «la medida de la prestación del trabajador... exigido como normal... y en contraposición del cual se paga un salario mínimo» (14).

Eliminando, por tanto, la productividad que pueda dimanar de sistemas de destajo o tareas (que por su propia naturaleza llevan implícito un esfuerzo superior al normal y, en consecuencia una elevación sobre el salario mínimo no inferior al 25 por 100 o la posibilidad de ver mermada la jornada por concluir el trabajo) o de otros regímenes retributivos (a la parte, mixto, con incentivo...) o sistemas.

Quedando de este modo diferenciado del que pudiera provenir de estas otras clases de remuneración (15) y (16). Pues como acertadamente apunta ALONSO OLEA «el trabajador no debe realmente un

(13) «En la retribución del trabajo por unidad de tiempo sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, salvo contrato en que expresamente se estipule un mínimo de obra.»

(14) «Salario y rendimiento», por Gonzalo DIÉGUEZ CUERVO, en *Revista de Política Social*. Instituto de Estudios Políticos. Año 1963, núm. 59, pág. 71. Madrid.

(15) Recogemos a continuación las definiciones que de las mismas se contienen en la Ley de Contrato de Trabajo y O. M. de 8 de mayo de 1961, en forma extractada.

Por unidad de obra, «En los trabajos por unidad de obra sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados independientemente del tiempo invertido, en caso de haberse estipulado plazo para la conclusión del trabajo u obra, deberá terminarse dentro de él, pero no podrá exigir un rendimiento mayor al normal de un trabajador acto». Artículo 38, párrafo 2.º LCT).

«En el salario por unidad de obra se atenderá al resultado de la que se ejecute según su cantidad y calidad.

Este salario se determinará tomando como base las piezas, trozos o medidas sin atender al tiempo invertido en su realización» (art. 21, O. M. 8-5-61).

Por tarea: «El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en tarea». (Art. 38, párrafo 3, LCT).

cierto tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo» (17).

Segunda: Que como obligación legal correlativa al percibo del salario por unidad de tiempo, la anterior Orden mencionada de 8-5-1961, sobre retribución del trabajo por cuenta ajena, imponía la de insertar en los Convenios Colectivos —salvo dificultades técnicas— los rendimientos mínimos (18).

Tercera: Que el estudio de los rendimientos mínimos se centra exclusivamente sobre el contenido de los Convenios Colectivos agropecuarios aprobado por la Autoridad Laboral, para Córdoba y Provincia desde la fecha de promulgación de la Ley de 24 de abril de 1958 hasta el 31 de mayo de 1975.

Al hilo de esta exposición previa y como haces de luz que aclaren la temática que nos ocupa, no debemos olvidar algunos rasgos configuradores de la agricultura que —como señala SACARDOY— condicionan a los convenios «la composición del colectivo agrícola» (proporción entre empresas agrícolas y trabajadores), «falta de cohesión de

A la parte: "En el salario a la parte se retribuye al trabajador con una fracción determinada de productos o de valor del mismo". (Art. 23, párrafo 1.º, O. M. 8-5-61).

Sistemas mixtos: Combinaciones de salarios a tiempo y por unidad de obra (art. 24 y 26 O. M. 8-5-61).

Salario de incentivo: Mezcla del salario a tiempo y tarea (art. 29, 31 y 32 O. M. 8-5-61).

(16) Doctrinalmente es de interés el estudio llevado a cabo por BAYÓN CHACÓN y otros en "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases". Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Departamento del Derecho del Trabajo. Madrid 1971.

(17) Derecho del Trabajo. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Sección de Publicaciones. Pág. 134, 2.ª edición. Madrid 1973.

(18) Se recogen en extracto algunas de sus normas de más interés al respecto.

"Los Convenios Colectivos al señalar las retribuciones por unidad de tiempo, insertarán —salvo dificultades técnicas que se harán constar como justificantes de la omisión— en tablas anexas... los rendimientos mínimos..."

"De no existir tales tablas, el rendimiento mínimo se considerará atemperado a los usos profesionales en el lugar correspondiente..." (art. 12, párrafo 1 y 3).

"En las tablas de rendimientos exigibles, a los trabajadores retribuidos por unidad de tiempo, se especificarán las circunstancias que han de concurrir para que el resultado del trabajo condicione la perfección del salario."

"Las normas en materia de rendimiento contendrán las prevenciones oportunas para la revisión periódica de los hechos y las circunstancias en que se hayan basado los cálculos, según las experiencias obtenidas" (art. 13, párrafo 1 y 3).

"Se incluirán en las tablas de rendimientos normas relativas a la solución en vía arbitral de las diferencias que puedan suscitarse entre las empresas y trabajadores, en orden a determinar cuando pueden ser calificados como ajenos a la capacidad y a la diligencia del personal, hechos o circunstancias que originen disminución del rendimiento" (art. 14, párrafo 1)

los trabajadores», «uniformidad de categorías profesionales», «escasa diferenciación entre trabajador por cuenta ajena y propietario agricultor», e «incidencia de la mano de obra en el coste final del producto» (19).

El reflejo en el pacto colectivo entre empleadores y trabajadores, de un rendimiento mínimo, no sólo supone la persecución de un fin económico, sino también la expresión de un objetivo sociológico, al corresponder al deseo común de ambas partes de una mayor justicia social, conscientes de que su materialización en este tipo de acuerdos sirve de garantía al productor frente a posibles injustificadas pretensiones del empresario, y a este de contrapartida legítima al salario que ha de abonar.

Dicho principio, por ello no es de extrañar haya tenido cabida en la contratación colectiva, superando concepciones vagas y en todo caso fórmulas ambiguas.

La empresa agraria venía demandando un estudio razonado sobre la fijación de rendimientos mínimos en muchas faenas o labores susceptibles de medida, y dicha exigencia en parte se vio satisfecha por este medio. Rompiendo una lanza los convenios, con ánimo decidido, en tan vidrioso tema.

Sin embargo, las esperanzas inicialmente concebidas pronto vieron frustadas.

Evaluar en profundidad los resultados de los Convenios Colectivos en el sector agrario, de forma similar a los que recientemente se han llevado a cabo para otros sectores, parece que es labor, no debe demorarse (20).

## 2. CONSIDERACIONES GENERALES EN TORNO AL DEBER DE RENDIMIENTO

Para el debido enjuiciamiento de la temática que abordamos, estimamos conveniente trazar a grandes pinceladas, casi a vuelapluma —aún con el riesgo que las generalizaciones comportan— en escorzo,

(19) "La contratación colectiva en la agricultura", por Juan Antonio SACARDOY BENCOCHEA, en "La Problemática Laboral de la Agricultura". CEU. Madrid 1974. Págs. 229 y ss.

(20) Valoración empresarial de los resultados de los Convenios Colectivos en España (1968-1970). Por Acción Social Empresarial. Publicado por el Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros. Madrid 1972. Dicho estudio omite el sector agrario, refiriéndose tan sólo al Industrial y de Servicios.

el deber de rendimiento, a la luz de los textos legales básicos, con ciertas observaciones de la doctrina al respecto.

Sin olvidar la relación existente entre rendimiento mínimo y deber de rendimiento. Al constituir la obligación del trabajador de dar un rendimiento mínimo —como afirma ALONSO GARCÍA—, uno de los sistemas por los que el empresario trata de que aquél cumpla con su deber de rendimiento (21).

El deber de rendimiento es exigencia intrínseca y obligación primordial en todo contrato de trabajo.

En primer lugar, es exigencia intrínseca, decimos, pues así se infiere de la propia Ley de Contrato de Trabajo, al definir el contrato de trabajo y el salario.

Efectivamente, en su artículo 1.º preceptúa: «se entenderá por contrato de trabajo aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades... obligándose a ejecutar una obra o prestar un servicio...»; puntualizándose en el artículo 2.º de dicho texto que «el objeto del contrato... es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo la dependencia ajena o todo servicio que se preste en iguales condiciones».

Igual carácter se deduce de la noción de salario, que recoge en su artículo 37 al determinar que es salario lo que recibe el trabajador «siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado»; indicándose por otra parte como obligación del empresario, en el apartado 1 del artículo 71 de la citada normativa, la de «remunerar la prestación de servicios...»

Evidenciándose de todo ello una relación de equivalencia entre el trabajo o servicio prestado y el salario, consecuencia si profundizamos algo más, de la naturaleza onerosa típica del contrato de trabajo, por cuanto genera obligaciones recíprocas entre las partes, empleador y trabajador. Deber de remunerar el servicio prestado de un lado y de prestar el servicio convenido de otro.

En segundo lugar, es obligación primordial el deber de rendimiento, por así proclamarlo de forma taxativa los artículos 60 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 45 de la Ordenanza del Tra-

---

(21) Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Ariel. Esplugues de Llobregat. Barcelona. 2.ª edición. Págs. 442 y ss.

bajo en el Campo, al afirmar «el deber primordial del trabajador, es la diligencia en el trabajo. La medida de esta diligencia estará determinada por el rendimiento normal de cada clase de trabajo o faena y de las circunstancias en que se realice», y, por tanto, de ello se infiere no es suficiente «la del buen padre de familia» a que se refiere nuestro Ordenamiento Civil en su artículo 1.104.

De ahí que no le falte razón a HERNAINZ MÁRQUEZ cuando declara «que entre las obligaciones del trabajador la del adecuado rendimiento... adquiere... carácter fundamental» (22).

Principio de rendimiento, que para PÉREZ SERRANO está expresamente ligado con el «más amplio y extenso de la diligencia debida por el trabajador a que se refiere el artículo 60 de la Ley de Contratos de Trabajo...» (23); y que hace a BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA al glosar el concepto de diligencia estimarla «como una forma de intensidad en la prestación de trabajo», y es por ello por lo que a su juicio «el trabajador debe procurar, a lo largo de su trabajo el rendimiento mínimo (24).

Deber que se deduce igualmente a «sensu contrario» de los preceptos que sancionan su incumplimiento.

Con carácter programático el Fuero del Trabajo en su declaración IX, número 3 al proclamar que «la disminución dolosa en el cumplimiento del trabajo habrá de ser objeto de sanción adecuada», enunciaba el principio que poco más tarde se recogería con sentido pragmático, en nuestro derecho positivo al tipificarse como causa justa de despido «la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo», en el artículo 77, apartado f) de la LCT.

A juicio de SAGARDOY, «la tendencia actual de fijar tablas de rendimiento en los convenios dan un carácter objetivo a la causa», y por ello se entiende «que rendimiento normal será el fijado como tal en el convenio» (25).

Si a las anteriores puntualizaciones sobre el rendimiento como deber del trabajador añadimos que desde el punto de vista del empre-

---

(22) *Tratado elemental de Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Políticos, 10.ª edición. Madrid 1969. Pág. 346.

(23) *Problemas en torno al rendimiento en el trabajo*. Cuadernos de Política Social, núm. 5 de 1950, pág. 30.

(24) *Manual de Derecho del Trabajo*. 3.ª edición. Madrid. Pág. 479 y 480.

(25) *El despido laboral y los expedientes de crisis*. Ediciones Deusto. Bilbao 1969, pág. 93.



sario —como escriben Amando DE MICUEL y Juan J. LINZ— es «uno de los aspectos más importantes, si no el más importante, de la relación laboral (26), fácilmente se colegirá su especial significado y entidad.

Un problema jurídico de orden patrimonial que la doctrina se ha planteado por mano de BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA es si el trabajador que no presta el trabajo con la diligencia debida tiene derecho al salario devengado. Contestándose afirmativamente por estos, con base en que la Jurisprudencia obliga al pago de la retribución aún en los casos de rendimiento defectuoso, sin perjuicio de que pueda ejercitarse el despido (27); coincidiendo en esta tesis SAGARDOY, al afirmar que «la baja del rendimiento mínimo no autoriza al empresario para efectuar una baja proporcional del salario mínimo, sino para ejercer su facultad de despido» (28).

### 3. EL RENDIMIENTO MINIMO A LA LUZ DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SECTOR AGROPECUARIO DE CORDOBA

El principio del denominado rendimiento mínimo es contemplado desde distintos aspectos en los Convenios Colectivos objeto de nuestro examen, que, como señalábamos en otro lugar, se circunscribe al sector agropecuario de Córdoba durante el período comprendido entre el 24 de abril de 1958 y el 31 de mayo de 1975.

Dado el carácter eminentemente pragmático de este trabajo, y antes de penetrar en el hondón de la cuestión, traemos a colación, por ser el marco en el que nos vamos a mover, la relación de los Convenios Colectivos analizados, por orden cronológico de aprobación y alfabético.

---

(26) "Los problemas de la retribución y el rendimiento vistos por los empresarios españoles". *Revista de Trabajo* núm. 1/1963. Madrid. Pág. 97.

(27) *Manual de Derecho del Trabajo*. Tercera edición. Madrid. Pág. 482.

(28) *El despido laboral y los expedientes de crisis*. Ediciones Deusto. Bilbao. Página 92.

## Cuadro número 1

## CONVENIOS POR ORDEN CRONOLOGICO DE APROBACION

CONVENIOS	Fecha aprobación por la Delegación Provincial de Trabajo	Fecha publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia»
Montilla ... ..	22-12-58	5- 1-59
Córdoba ... ..	22- 4-59	19 y 20- 5-59
La Rambla, Fernán-Núñez y San Sebastián de los Ballesteros ... ..	12- 5-59	12- 6-59
Nueva Carteya ... ..	15- 6-59	24- 7-59
Espejo ... ..	24- 8-59	6-10-59
Fuente Palmera ... ..	2- 1-60	7- 3-60
Castro del Río ... ..	8- 3-61	11- 4-61
Benamejí ... ..	17-10-61	6-11-61
Rute ... ..	11-11-61	10- 1-62
Montemayor ... ..	13-11-61	27-12-61
Villa del Río ... ..	19-12-61	17- 1-62
Encinas Reales ... ..	26- 1-62	2- 3-62
Montoro ... ..	7- 2-62	13- 3-62
Doña Mencía ... ..	8- 3-62	4- 4-62
Palenciana ... ..	29- 3-62	26- 4-62
Puente Genil ... ..	2- 4-62	15- 5-62
Nueva Carteya ... ..	4- 4-62	11- 5-62
El Carpio ... ..	6- 4-62	21- 5-62
Villanueva de Córdoba ... ..	9- 4-62	17- 5-62
Monturque ... ..	10- 4-62	12- 5-62
Moriles ... ..	14- 4-62	23- 5-62
Bélmez ... ..	4- 5-62	30- 5-62
Pedro Abad ... ..	4- 5-62	13- 6-62
Hornachuelos ... ..	21- 5-62	28- 5-62
Adamuz ... ..	4- 6-62	2- 7-62
Lucena ... ..	26- 6-62	3- 7-62
Cabra ... ..	26- 6-62	4- 7-62
Santaella y Montalbán ... ..	4- 6-62	14- 7-62
Iznajar ... ..	4- 6-62	5- 7-62
Obejo ... ..	7- 6-62	6- 7-62
Cardeña ... ..	7- 6-62	11- 7-62
Villaviciosa de Córdoba ... ..	7- 6-62	27- 7-62
Priego de Córdoba ... ..	22- 6-62	1- 8-62
Carcabuey ... ..	28- 6-62	3- 8-62
Villaharta ... ..	23- 8-62	23-10-62
Espiel ... ..	24- 8-62	6-10-62
Conquista ... ..	25- 8-62	1- 9-62
La Carlota ... ..	27- 8-62	22- 9-62
Bujalance ... ..	18- 9-62	16-10-62
Torrecampo ... ..	18-10-62	24-11-62
Alcaracejos ... ..	25-10-62	27-12-62
Aguilar de la Frontera ... ..	12-11-62	5-12-62
Almodóvar del Río ... ..	12-11-62	17-12-62
Posadas ... ..	12-11-62	17-12-62
Benamejí ... ..	13-11-62	7-12-62
El Guijo ... ..	14-11-62	26-11-62
Pozoblanco ... ..	28-11-62	14-12-62
Fuente Palmera ... ..	30- 1-63	11- 2-63
Valenzuela ... ..	14- 3-63	22- 3-63
Villaviciosa de Córdoba ... ..	12 7-63	2- 8-63
Córdoba ... ..	2-12-71	16-12-71
Córdoba ... ..	22-11-73	30-11-73

Cuadro número 2

## CONVENIOS POR ORDEN ALFABETICO

CONVENIOS	Fecha aprobación por la Delegación Provincial de Trabajo	Fecha publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia»
Adamuz ... ..	4- 6-62	2- 7-62
Aguilar de la Frontera ... ..	12-11-62	5-12-62
Alcaracejos ... ..	25-10-62	27-12-62
Almodóvar del Río ... ..	12-11-62	17-12-62
Bélmez ... ..	4- 5-62	30- 5-62
Benamejí ... ..	17-10-61	6-11-61
Benamejí ... ..	13-11-62	7-12-62
Bujalance ... ..	18- 9-62	16-10-62
Cabra ... ..	26- 6-62	4- 7-62
Carcabuey ... ..	28- 6-62	3- 8-62
Cardeña ... ..	7- 6-62	11- 7-62
Castro del Río ... ..	8- 3-61	11- 4-61
Conquista ... ..	25- 8-62	1- 9-62
Córdoba ... ..	22- 4-59	19 y 20- 5-59
Córdoba ... ..	2-12-71	16-12-71
Córdoba ... ..	22-11-73	30-11-73
Doña Mencía ... ..	8- 3-62	4- 4-62
El Carpio ... ..	6- 4-62	21- 5-62
Encinas Reales ... ..	26- 1-62	2- 3-62
Espejo ... ..	24- 8-59	6-10-59
Espiel ... ..	24- 8-62	6-10-62
Fernán-Núñez ... ..	12- 5-59	12- 6-59
Fuente Palmera ... ..	2- 1-60	7- 3-60
Fuente Palmera ... ..	30- 1-63	11- 2-63
Guijo (El) ... ..	14-11-62	26-11-62
Hornachuelos ... ..	21- 5-62	28- 5-62
Iznajar ... ..	4- 6-62	5- 7-62
La Carlota ... ..	27- 8-62	22- 9-62
La Rambla ... ..	12- 5-59	12- 6-59
Lucena ... ..	26- 6-62	3- 7-62
Montalbán ... ..	4- 6-62	14- 7-62
Montemayor ... ..	13-11-61	27-12-61
Montilla ... ..	22-12-58	5- 1-59
Montoro ... ..	7- 2-62	13- 3-62
Monturque ... ..	10- 4-62	12- 5-62
Moriles ... ..	14- 4-62	23- 5-62
Nueva Carteya ... ..	15- 6-59	24- 7-59
Nueva Carteya ... ..	4- 4-62	11- 5-62
Obejo ... ..	7- 6-62	6- 7-62
Palenciana ... ..	29- 3-62	26- 4-62
Pedro-Abad ... ..	4- 5-62	13- 6-62
Posadas ... ..	12 11-62	17-12-62
Pozoblanco ... ..	28-11-62	14-12-62
Priego de Córdoba ... ..	22- 6-62	1- 8-62
Puente Genil ... ..	2-4-62	15- 5-62
Rute ... ..	11-11-61	10- 1-62
San Sebastián de los Ballesteros ... ..	12- 5-59	12 6-59
Santaella ... ..	4- 6-62	14- 7-62
Torrecampo ... ..	18-10-62	24-11-62
Valenzuela ... ..	14- 3-63	22- 3-63
Villa del Río ... ..	19-12-61	17- 1-62
Villaharta ... ..	23- 8-62	23-10-62
Villanueva de Córdoba ... ..	9- 4-62	17- 5-62
Villaviciosa de Córdoba ... ..	7- 6-62	27- 7-62
Villaviciosa de Córdoba ... ..	12- 7-63	2- 8-63

De su lectura se infieren, a grandes rasgos, los siguientes datos estadísticos:

- a) Que su número es de 52, de los cuales: dos son de carácter provincial (los de Córdoba, del 2 de diciembre de 1971, y el actualmente en vigor del 22 de noviembre de 1973). Otros dos, de carácter comarcal (el de La Rambla, Fernán-Núñez y San Sebastián de los Ballesteros, y el de Santaella y Montalbán), y el resto locales. No existiendo ninguno de empresa.
- b) Que en la mayoría de las localidades tan sólo se acordó un convenio, constituyendo excepción Benamejí, Fuente Palmera, Nueva Carteya y Villaviciosa de Córdoba (con dos) y Córdoba (con tres: uno local y dos provinciales).
- c) Que de los 52 convenios, uno se aprobó en 1958, cuatro en 1959, uno en 1960, cinco en 1961, treinta y seis en 1962, tres en 1963, uno en 1971 y uno en 1973. Con lo cual se evidencia: un comienzo esperanzador en el primer cuatrienio; una auténtica demostración de fe en los mismos en 1962, como la patentiza el que el 69,2 por 100 del total tuviera lugar en dicho año, fruto quizá de la coyuntura socio-económico y política; un descenso acusado el siguiente año, seguramente motivado por la entrada en vigor del Decreto sobre salario mínimo interprofesional y a partir de este año su total olvido, para renacer en 1971 con la aprobación por primera vez de un convenio colectivo de ámbito provincial de dos años de duración, revisado en 1973 por otros dos más, y que es el actualmente vigente.

De la necesidad sentida de incrementar los rendimientos en el campo, es suficientemente expresivo el testimonio recogido en el Convenio Colectivo Sindical del término municipal de Córdoba (margen izquierda del río Guadalquivir) del 7 de abril de 1959 («BOP» del 19 y 20 de mayo de 1959), en el que textualmente se decía: «Se hace necesario un rendimiento por encima de los deficientes actuales». Denunciando y reconociendo ambos sectores, social y empresarial, una situación fáctica en el agro, a la que a través de la contratación colectiva se propiciaba la posibilidad de remediar.

Por otro lado, para conseguir una mayor claridad en la exposición de los rendimientos mínimos a través de los Convenios Colectivos hemos agrupado estos, según la acogida que le dispensan, en tres bloques:

---

Desde los que los desarrollan pormenorizadamente hasta los que los omiten, pasando por variados sistemas intermedios.

3.1. El primer bloque viene representado por aquellos convenios en los que se incluyen tablas de rendimientos, con mayor o menor extensión, pero en los que las partes contratantes, salvando las dificultades inherentes a su fijación, los plasman como contrapartida al salario establecido por unidad de tiempo. Con el fin de mostrar dichos rendimientos mínimos de forma lo más simple, ágil y práctica posible, hemos optado por elaborar los cuadros —que más abajo se recogen— donde en esquemas por cultivos, van reflejándose los estipulados, para cada faena o labor especificada en los Convenios que de ellos se ocupan; de modo que se obtenga, junto al conocimiento de aquéllos, la inmediata comparación con los establecidos por otros.

Las consecuencias que se coligen del examen de los diferentes cuadros son múltiples: la desigual consideración con que tratan el tema; la puesta de manifiesto de ciertas peculiaridades locales, como los términos empleados para designar las faenas o labores a realizar en el cultivo de las distintas plantas (rejacado), o las unidades de medida utilizadas (hectáreas, aranzadas, fanegas, metros cuadrados...); la escasa referencia a la actividad pecuaria en relación con la agricultura, etc.

Según el grado de atención prestado a los rendimientos mínimos, podemos establecer una triple clasificación de estos convenios:

- a) Los que reflejan los mismos, con detalle suficientemente expresivo de las labores, para los cultivos predominantes en su zona; así el de Aguilar de la Frontera, del 12-11-62 («BOP» 5-12-62); Alcaracejos, del 25-10-62 («BOP» 27-12-62); Cabra, del 26-6-62 («BOP» 4-7-62); Posadas, del 12-11-62 («BOP» 17-12-62); Benamejí, del 13-11-62 («BOP» 7-12-62), y Almodóvar del Río, del 12-11-62 («BOP» 17-12-62), y donde, como puede verse, se hace especial énfasis en sus cultivos tradicionales: olivo, vid, cereales (trigo y cebada, fundamentalmente) y productos de huerta.
- b) Los de carácter intermedio en cuanto extensión sobre el tema: pactos colectivos de Torrecampo, del 18-10-62 («BOP» 24-11-62); El Carpio, del 6-4-62 («BOP» 21-5-62); Pedro-Abad, del 4-5-62 («BOP» 13-6-62), y Fuente Palmera, del 30-1-63 («BOP» 11-2-63).

- c) Y en tercer lugar, los que aluden a los mismos, de forma más reducida: El Guijo, del 14-11-62 («BOP» 26-11-62), Castro del Río, del 8-3-61 («BOP» 11-4-61) y el Comarcal de Santaella y Montalbán, del 4-6-62 («BOP» 14-7-62).

3.2. El segundo bloque está integrado por aquellos convenios encuadrados bajo el compromiso más o menos firme de elevar el rendimiento, a tenor de variadas fórmulas.

3.2.1. En el primer Convenio Colectivo Agrícola acordado en la provincia de Córdoba, que tuvo lugar el 22 de diciembre de 1958 («BOP» 5-1-59), para el término municipal de Montilla —uno de los primeros que se suscribieron en España (29)—, y en compensación a la mejora que se establecía (consistente en la no realización de actividad laboral alguna en domingo, salvo supuestos eventuales de extraordinaria excepcionalidad y al percibo del salario tal día), se obligaba la representación social a elevar su rendimiento en el trabajo hasta el límite que permitiera a la empresa resacirse en lo posible de la mejora concedida; articulando para ello un doble mecanismo, de una parte la renuncia de cualquier infracción y de otra tratando de que la iniciación de «la faena del lunes» se efectuase puntualmente en condiciones de obtener dicho día un rendimiento medio satisfactorio.

Siendo ciertamente elocuente, del espíritu que presidió la negociación, el que se señalara como causa especial de rescisión del convenio la falta de rendimiento en el trabajo, previa renuncia y sometimiento a la decisión del Cabildo de la Hermandad de Labradores y Ganaderos de dicha localidad.

Aún con el carácter eminentemente declarativo de su formulación, tiene, sin embargo, un aspecto pragmático, evidentemente tendente al incremento de la productividad, al perseguir, controlar, uno de sus factores básicos determinadores, concretamente en este supuesto, la puntualidad en el comienzo de la jornada de trabajo del lunes.

3.2.2. Forman un grupo numeroso aquellos pactos colectivos en los que dicho compromiso no se materializa en acciones concretas, sino casi en la pura declaración «formal» de incrementar la productividad, obligándose tan sólo a divulgar dicha necesidad, con el fin de obtener mayores rendimientos y perfección en el trabajo. Así los Convenios Colectivos de Rute, de 11-11-61 («BOP» 10-1-62); Encinas Reales, del

---

(29) Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo 1958-1967. Oficina Central de Convenios Colectivos. Organización Sindical. Pág. 18-19.

26-1-62 («BOP» 2-3-62); Doña Mencía, del 8-3-62 («BOP» 4-4-62); Palenciana, del 29-3-62 («BOP» 26-4-62); Puente Genil, del 2-4-62 («BOP» 15-5-62); Moriles, del 14-4-62 («BOP» 23-5-62); Priego de Córdoba, del 22-6-62 («BOP» 1-8-62), Carcabuey del 28-6-62 («BOP» 3-8-62) y La Carlota, del 27-8-62 («BOP» 22-9-62).

El cuidado de que mencionado deber se cumpliera se asignaba a la Sección Social de la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos, a la que se facultaba incluso para que amonestara a aquellos trabajadores que incumplieran esta obligación: Convenios Colectivos de Rute, Palenciana, Puente Genil, Moriles, Priego de Córdoba y Carcabuey.

No señalándose, por otra parte, rendimientos mínimos de cada categoría, por dificultades técnicas, según se pronunciaban en los Convenios Colectivos de Rute, Encinas Reales, Palenciana, Puente Genil, Moriles, Priego de Córdoba, Carcabuey y La Carlota.

3.2.3. Otro núcleo lo configuran aquellos en los que tan repetido compromiso se plasma en «obtener en sus trabajos los rendimientos máximos, dentro de la jornada»; Convenio Colectivo de Montoro del 7-2-62 («BOP» 13-2-62); Adamuz, del 4-6-62 («BOP» 2-7-62), y Conquista, del 25-8-62 («BOP» 1-9-62), añadiendo este último que «por dificultades técnicas no se han incluido las tablas de rendimientos mínimos».

Realmente la obligación contraída enunciada, de obtener rendimientos máximos, en lugar de aludir a la elevación de los rendimientos o a la consecución de mayores rendimientos, no deja de producir extrañeza.

Del mismo modo que llaman la atención las manifestaciones que en los convenios Colectivos de Benamejí del 17-10-61 («BOP» 6-11-61) y de Montemayor, del 13-11-61 («BOP» 27-12-61) se hacen al mencionar que el comprometimiento no sólo se refiere a la obtención en el trabajo de los rendimientos máximos dentro de la jornada, sino que señalan como finalidad la de «compensar crecidamente al patrono agricultor» de la elevación de salarios.

3.2.4. Por otra parte, existen Convenios en los que tras de reconocer la dificultad que entraña el establecimiento de tablas de rendimientos mínimos, como el de Lucena, del 26-6-62 («BOP» 3-7-62), concreta éste en un «rendimiento efectivo» durante la jornada de siete horas, siendo causa justificativa de despido el incumplimiento de dicha

jornada mínima efectiva de rendimiento normal. Identificando, en consecuencia, rendimiento mínimo, con el efectivo y el normal.

Para su determinación se creaba una comisión paritaria presidida en el seno de la Hermandad de Labradores y Ganaderos, por su presidente e integrada por dos trabajadores y dos empresarios, que dictaría un laudo, y en caso de estimar insuficiente el rendimiento, justificaría la medida disciplinaria que por la empresa se acordase.

3.2.5. Otros, como el Convenio Comarcal de la Rambla, Fernán-Núñez y San Sebastián de los Ballesteros, del 12-5-59 («BOP» 12-6-59), en el que para promover la elevación de los rendimientos se establecía como única modalidad de prestación en las faenas de recolección, excepto en la de la uva, el sistema de destajo o de unidad de obra, y para las restantes un horario uniforme, premios y un régimen de descanso dominical mejor.

En similares términos se pronunciaban los Convenios Colectivos de Nueva Carteya, del 15-6-59 («BOP» 24-7-59), y de Fuente Palmera, del 2-1-60 («BOP» 7-3-60), al determinar un horario uniforme para todo el término, premio a los trabajadores diligentes y sanciones a los que no desarrollasen «la debida actividad». Siendo causa de renuncia y anulación del convenio la falta general de aumento en el rendimiento en el trabajo o en el incumplimiento de los horarios.

3.2.6. Existiendo algunos, como el de Bujalance, del 18-9-62 («BOP» 16-10-62), en el que se pactaba una «prima a la estabilidad y al rendimiento».

Entendiéndose que la retribución real estaba integrada por dos conceptos: El 80 por 100 de la misma constituía el salario mínimo reglamentario, y el 20 por 100 restante como prima por la estabilidad en el empleo y el rendimiento. Pero sin que se especificaran otros detalles sobre ello.

3.3. El tercer bloque lo informan aquellos convenios que expresamente declaran pura y simplemente no establecer tablas de rendimiento por dificultades técnicas en su determinación: Villanueva de Córdoba, del 9-4-62 («BOP» 17-5-62); Monturque, del 10-4-62 («BOP» 12-5-62); Obejo, del 7-6-62 («BOP» 6-7-62); Cardena, del 7-6-62 («BOP» 11-7-62); Villaviciosa de Córdoba, del 7-6-62 y 12-7-63 («BOP» 27-7-62 y 2-8-63); Espiel, del 24-8-62 («BOP» 6-10-62); Villaharta, del 23-8-62 («BOP» 23-10-62), y Valenzuela, del 14-3-63 («BOP» 22-3-63), o tácitamente lo proclaman,

---



al omitir toda referencia a un rendimiento mínimo, así el de Hornachuelos, del 21-5-62 («BOP» 28-5-62) y el de Pozoblanco, del 28-11-62 («BOP» 14-12-62).

#### 4. OBSERVACION FINAL

Haber polarizado nuestra atención en el aspecto económico es consecuencia ineludible de la naturaleza de este estudio.

Sin embargo, deseamos subrayar con especial énfasis que el establecimiento de unos rendimientos mínimos en los Convenios Colectivos Agropecuarios exige la fijación de unos salarios justos y suficientes. Consecuencia de la primacía de lo social sobre lo económico.

#### 5. CONCLUSIONES

De cuanto antecede podemos enunciar las siguientes conclusiones:

*Primera.*—Dificultad en la determinación de los rendimientos mínimos.

*Segunda.*—Desigual tratamiento de los mismos, en los Convenios Colectivos examinados.

*Tercera.*—Desequilibrio entre los establecidos, para la actividad agrícola y pecuaria.

*Cuarta.*—Falta de sistemática en su exposición.

*Quinta.*—Expresión de las unidades de medida, más acordes con los usos locales que con el sistema métrico decimal.

*Sexta.*—Heterogeneidad en la denominación de las diversas faenas o labores agrarias. Evidenciando la necesidad de su codificación.

*Séptima.*—Valor indiciario de los rendimientos mínimos en la actualidad.

*Octava.*—Conveniencia de la inclusión de tablas de rendimientos mínimos en futuros convenios, que reflejen en todo momento

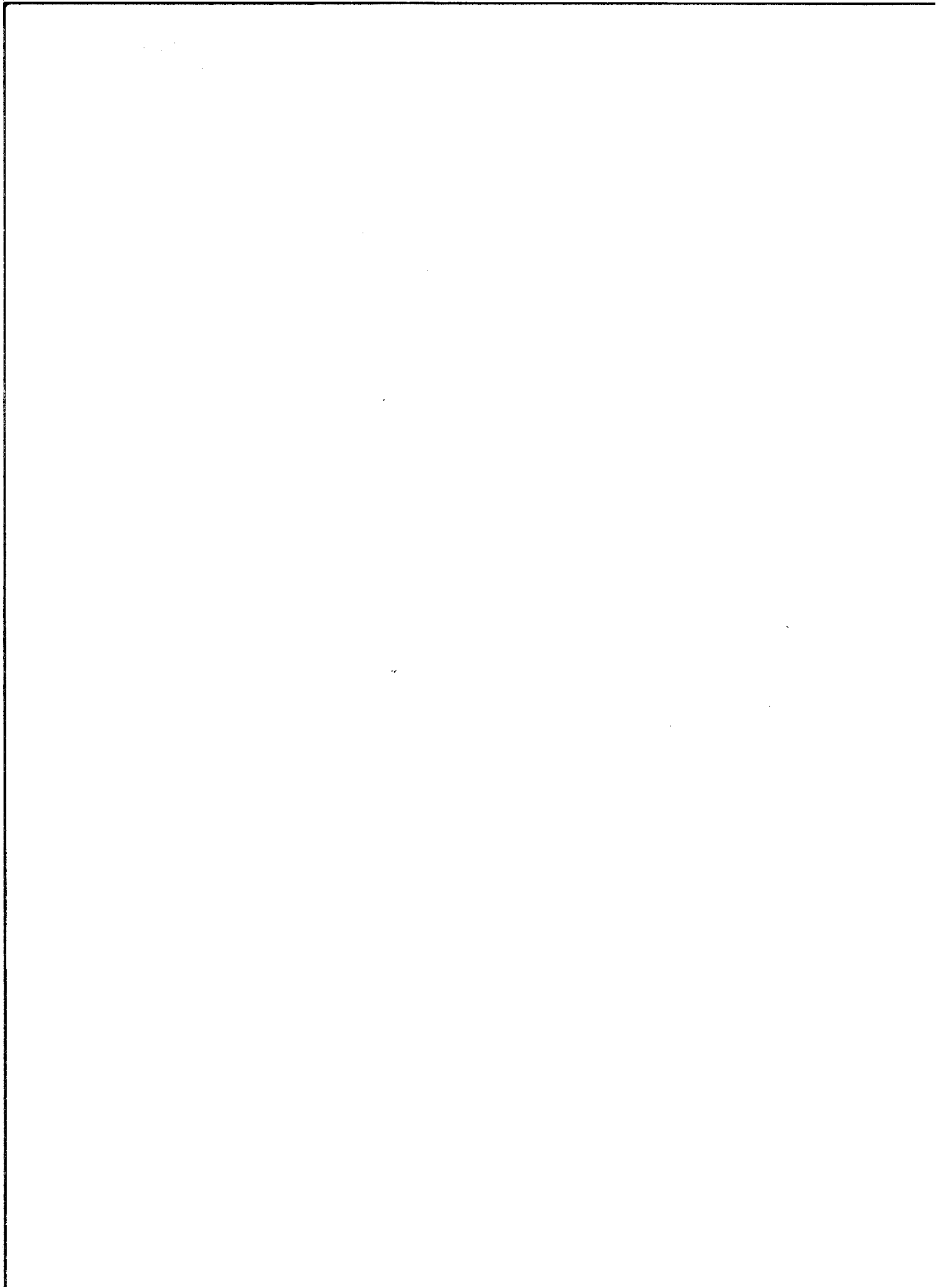
la repercusión que en las mismas comporta la utilización de nueva maquinaria y técnicas en la agricultura.

*Novena.*—Condición «sine qua non» para la fijación de rendimientos mínimos, ha de ser el señalamiento de salarios justos, corolario de la jerarquía de lo social sobre lo económico.

---

## RENDIMIENTOS MÍNIMOS EN EL CULTIVO DE CEREALES (TRIGO, CEBADA, AVENA)

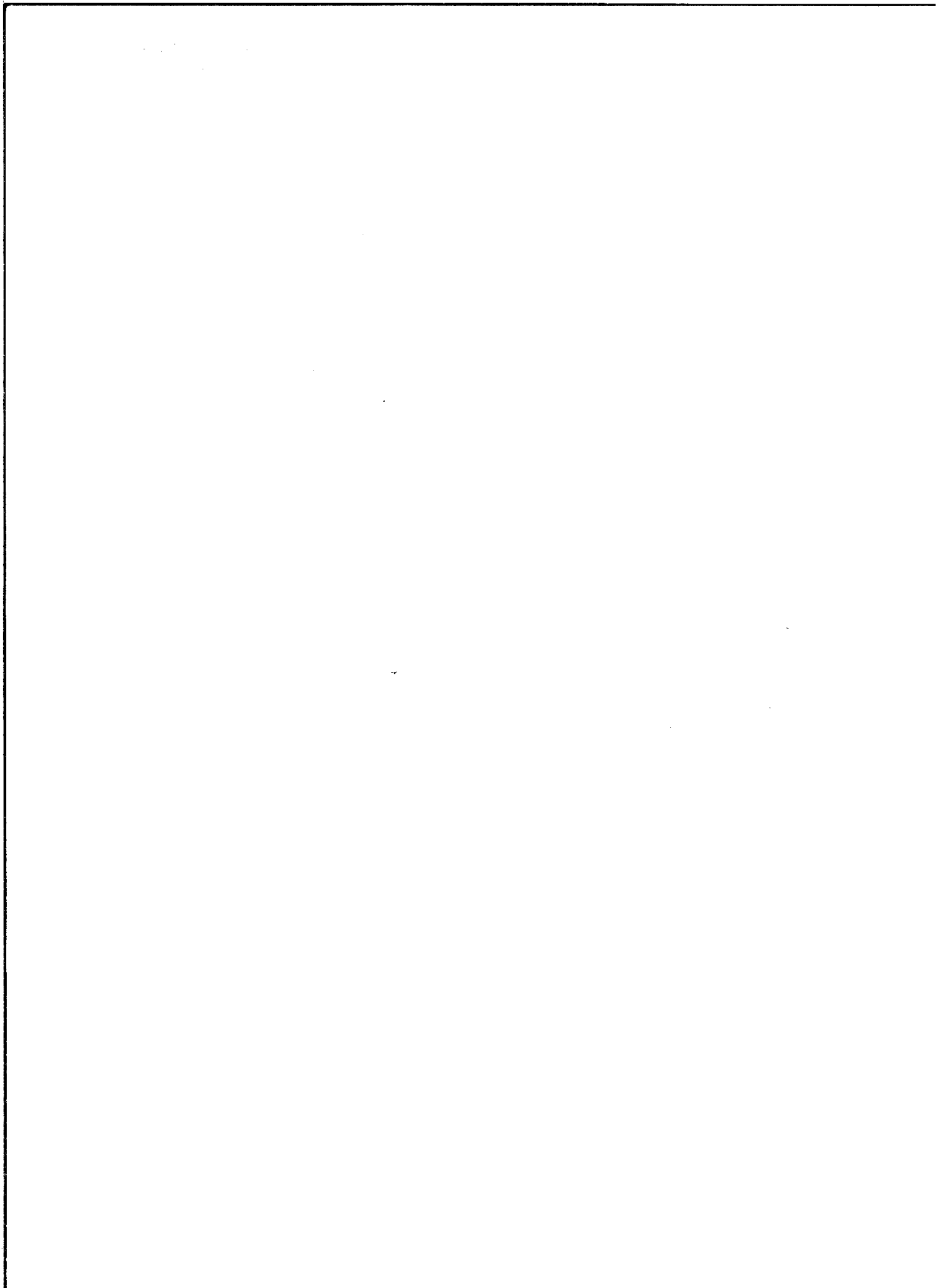
LABORES	CONVENIOS					
	Alcaracejos	Fuente Palmera	Benamóf	Cabra	Torrecampo	El Guiffo
Alza barbecho	En zona de ruedos: 4 peonadas/Ha. En zona de jarales: 4,5 peonadas/Ha.	1.º hierro yunto: 0,75 fanega/peón 2.º hierro y siembra: 0,50 fanega/peón En erial 1.º hierro yunto: 0,50 fanega/peón 2.º hierro yunto: 0,75 fanega/peón 3.º hierro yunto: 0,50 fanega/peón	Levantar barbechos y rastros con yunta: 2 obradas/fanega		Barbecho: jornada-1/3 Ha. Bimado: jornada-2/3 Ha.	Arar en tierra por yunta: 1/2 fanega Bina por yunta: 1 fanega
Siembra	En zona de ruedos: 1 peonada/Ha. En zona de jarales: 1,5 peonadas/Ha.		Con obligación de tirar el grano y rastrearlo: 1/2 fanega	Jornada/1 Ha.		
Rejocado	En zona de ruedos (dos vueltas): 2 peonadas/Ha.					
Grado	Sin distinción de zonas 0,5 peonadas/Ha.					
Distribución semillas	Sin distinción de zonas: 1 peonada/Ha.					
Abonado	Sin distinción de zonas: 1,5 peonadas/Ha.					
Escarda	Sin distinción de zonas: 6 peonadas/Ha.		1.ª vuelta varones: 8 a 10 jornadas/fanega 2.ª vuelta varones: 5 a 7 jornadas/fanega			En sembradura de trigo: 5 a 7 jornadas/fanega En sembradura de cebada: 4 a 6 jornadas/fanega
Tratamiento de plaga						
Siega	De trigo en zona de ruedos: 6 peonadas/Ha. De trigo en zona de jarales: 5 peonadas/Ha. De cebada en zona de ruedos: 7 peonadas/Ha. De cebada en zona de jarales: 6 peonadas/Ha. De avena en zona de jarales: 6 peonadas/Ha.	De trigo (y amarre): 4 peonadas/fanega De cebada (y amarre): 5 peonadas/fanega De avena (y amarre): 3 peonadas/fanega	En trigo (a brazo) varones: 5 a 7 jornadas/fanega En cebada (a brazo) varones: 6 a 7 jornadas/fanega En avena (a brazo) varones: 6 a 7 jornadas/fanega	De trigo (tierra calma): 4 a 5 jornadas/fanega De trigo (en olivar): 4,5 jornadas/fanega De cebada (tierra calma): 4,5 a 5 jornadas/fanega De cebada (en olivar): 5 jornadas/fanega	En tierra buena: 6 peones/Ha. 225 haces En tierra regular: 5 peones/Ha. 150 a 225 haces En tierra mala: 3,5 peones/Ha. menos de 75 haces	De trigo en tierra calma: 4 a 5 peones/fanega De cebada en tierra calma: 4 a 5 peones/fanega
Era	(Con yunta y almacenado) Trigo con aventadora: 4 peonadas/Ha. Trigo sin aventadora: 5 peonadas/Ha. Cebada y avena con aventadora: 6 peonadas/Ha. Cebada y avena sin aventadora: 7 peonadas/Ha.					Trabajo de barcina, trilla y entrada de grano: 1 carro/trabajador



1A. MAÍZ

COLECTIVOS

Almedóvar del Río	Castro del Río	El Carpio	Pedro Abad	Aguilar de la Frontera	Posada
		3 cuartillas		Con cinco surcos: 2 jornales/fanega Planch 2 veces: 1 jornal/fanega 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª vueltas: 2 obradas/fanega Scmentera: 2 obradas/fanega	Azar 1.ª y 2.ª vuelta en tierra de calma: 2 peones/Ha.
		3 cuartillas		A voleo: 6 yuntas/3 fanegas	Sembrado a voleo, cada 8 ó 10 yuntas: 1 peón/Ha.
Maíz: 1.000 m <sup>2</sup> /peón				1/4 jornada/fanega	Cada yunta: 1 peón/2 1/2 Ha.
De fondo a mano: 8.000 m <sup>2</sup> /peón En cobertura: 10.000 m <sup>2</sup> /peón					
Maíz: Aciara y 1.ª escarda: 1.000 metros cúbicos/peón 2.ª escarda: 1.000 m <sup>2</sup> /peón	Almocarrear: 6 jornales/fanega Almocarrear: 6 jornales/fanega		2 a 4 peonadas	10 a 15 jornadas/fanega	
Con espolvoreador: 10.000 m <sup>2</sup> /peón Con pulverizador: 3.333 m <sup>2</sup> /peón					
10 calles para cosechadora: 25.000 m <sup>2</sup> /peón Cogida de maíz: Mazorcas 1.ª cosecha: 300 kg/peón Mazorcas 2.ª cosecha: 500 kg/peón		A máquina con segadora atadora, con maquinaria 2,10 m de corte arrastrada por tractor: 8 fanegas Segadora simple: 5 fanegas	A máquina con segadora atadora, con maquinaria 8,10 m de corte arrastrada por tractor: 8 fanegas Segadora simple: 5 fanegas	Trigo: 5 jornadas/fanega Cebada (a brazo): 6 jornadas/fanega Avena: 5 jornadas/fanega	Trigo (a brazo): 7 peones/Ha. Cebada (a brazo): 8 peones/Ha. Avena (a brazo): 8 peones/Ha. Maíz (y quemar troncos): 4 a 5 peones/Ha.
		Asentador de paja: 20 carros Alimentador: 15 carros Carrotero: 5 carros/peonada Ereno: 5 carros/pareja	Asentador de paja: 20 carros Alimentador: 15 carros Carrotero: 5 carros/peonada Ereno: 5 carros/pareja	Era a máquina: 8 horas Era a brazo	Barchar: 1 1/2 peones/Ha.



Cuadro número 4

## RENDIMIENTOS MÍNIMOS EN EL CULTIVO DE LEGUMINOSAS

## CARBANZOS

LABORES	Alcaracchos	Fuente Palmera	Benameñ	Cabra	Torrecampo	Almodóvar del Río	Posadas
Terciado, tapado y rejado	3 peonadas/Ha.						
Cava					6 peones/Ha.		
Arado	1,5 peonadas/Ha.					10.000 m <sup>2</sup> /peón	
Siembra						800 m <sup>2</sup> /peón	
Escarada	6 peonadas/Ha.						
Siega o arranque	Hombres: 4 peonadas/Ha. Mujeres: 6 peonadas/Ha.	3 peones/fanega	Varones: 4 ó 5 jornales/fanega Olivar: 4 jornales/fanega	Tierra calma: 3 ó 4 jornales/fanega	3 peones cuerda		3 peones/Ha.
Era	Con yunta y almacenado: 3 peonadas Ha.						

## HABAS

CONVENTOS									
LABORES	Alcaracchos	Fuente Palmera	Benameñ	Cabra	Torrecampo	Almodóvar del Río	El Carpio	Aguilar de la F.	Posadas
Rejado	1 peonada/Ha.								
Arado	2 peonadas/Ha.								
Cava				7,5 peones/Ha.		Cava y abrigadas: 5 jornadas/fanega			
Siembra	Con yunta: 2 peones/Ha. Distr. semilla: 2 peones/Ha.					10.000 m <sup>2</sup> /peón			
Escarada						800 m <sup>2</sup> /peón		5 jornales/fanega	
Siega	Hombres: 5,5 peones/Ha. Mujeres: 7,5 peones/Ha.	Siega y amarrar en campina: 5 peones/Ha. Olivar: 4 peones/Ha.	Varones: 6 a 7 jornadas/fanega	Tierra calma: 3 ó 4 jornales/fanega Olivar: 4 jornales/fanega	4 peones/cuerda	900 m <sup>2</sup> /peón	3 a 4 peones	4 a 4,5 jornales/fanega	Siega y arranque: 6 peones por Ha.
Era	Con yunta y almacenado: 3 peonadas Ha.								Barcina: 1,5 peones/Ha.

## ALFALFA

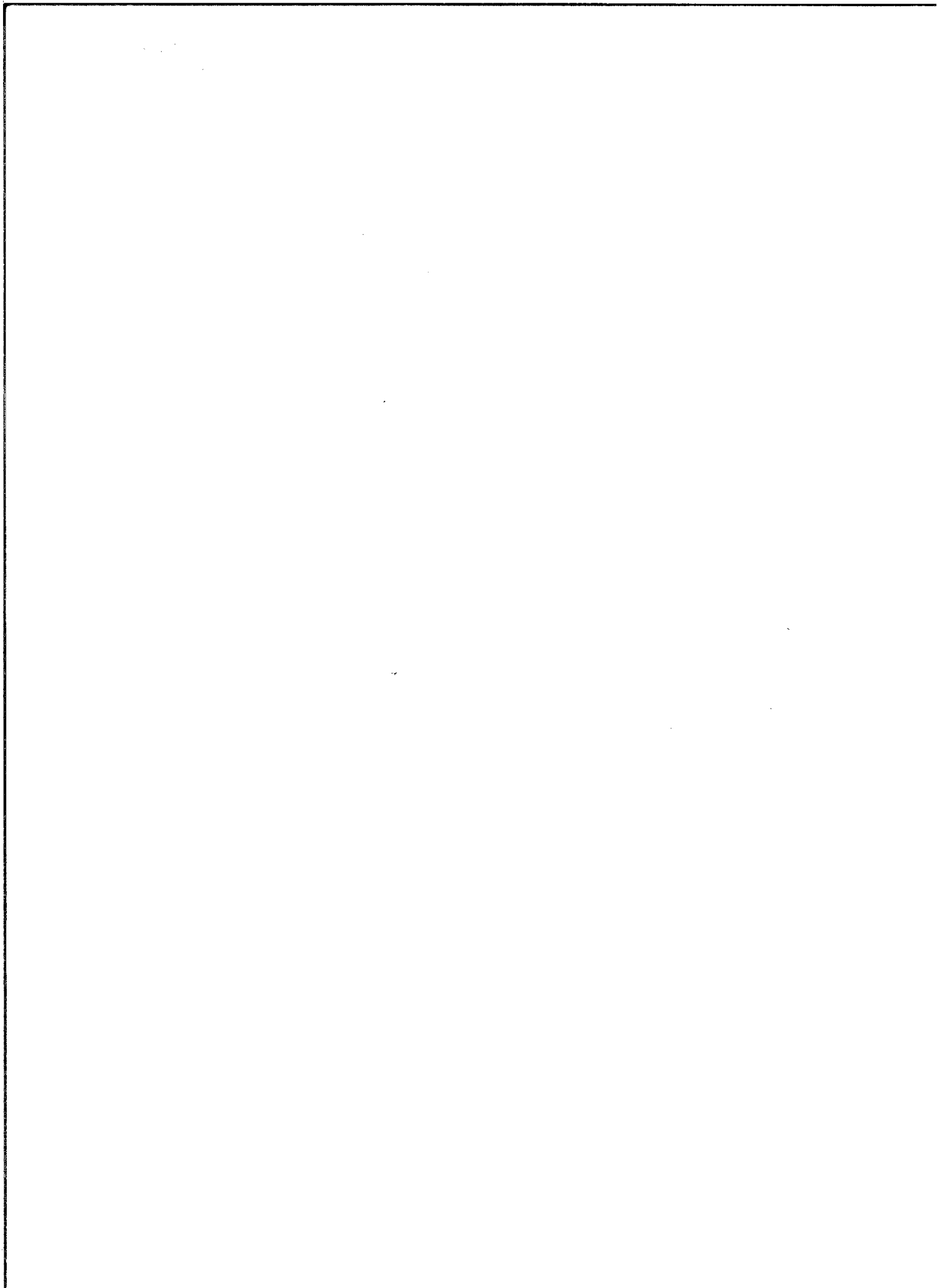
LABORES	CONVENTOS
	Almodóvar del Río
Siembra	3.300 m <sup>2</sup> /peón
Siega	2.000 m <sup>2</sup> /peón

## VEZA

LABORES	CONVENTOS
	Benameñ
Arranque	Hembras y menores: 10 a 12 jornales/fanega

## MATALAUA

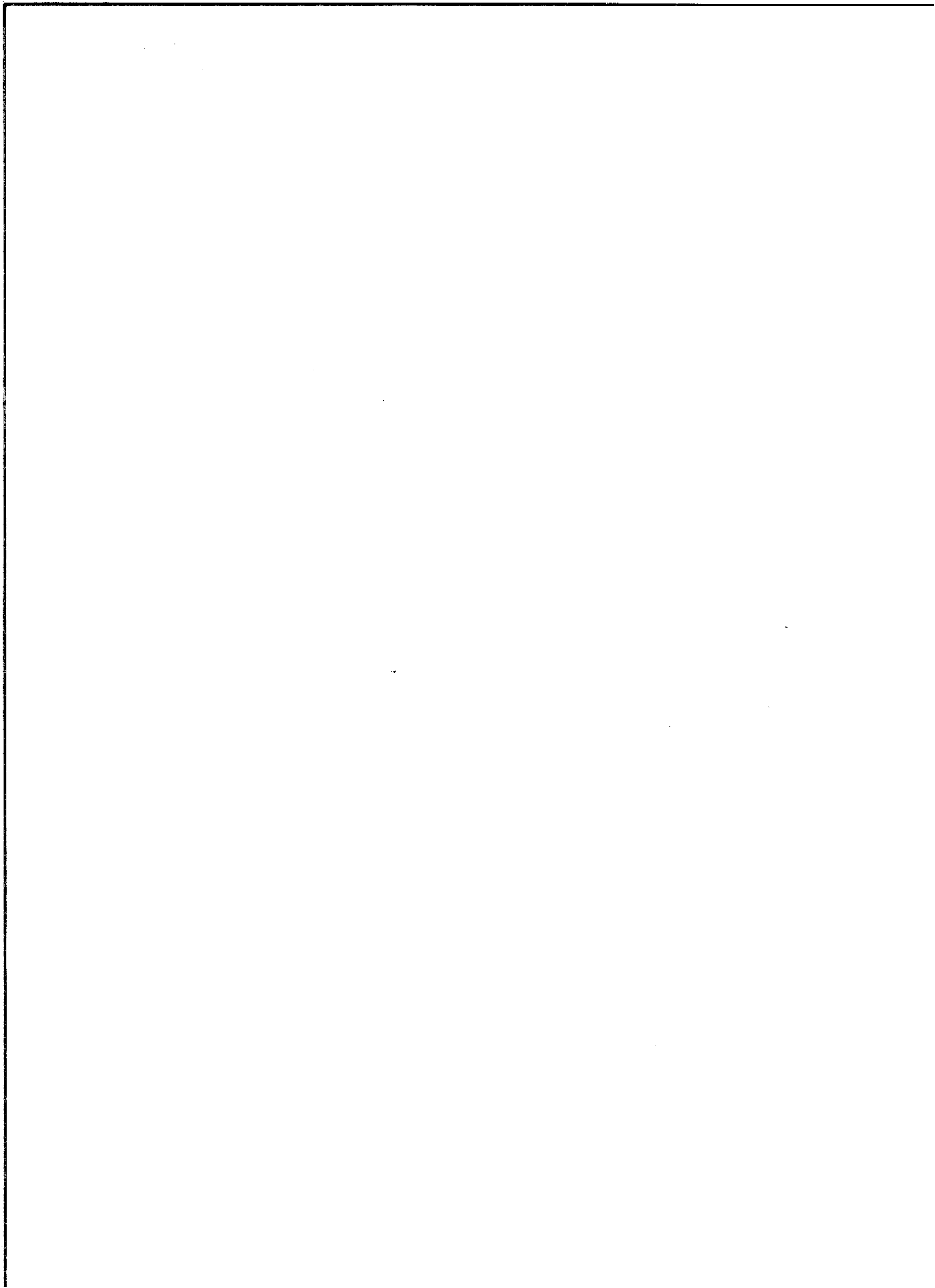
LABORES	CONVENTOS
	Benameñ
Arranque	12 a 15 jornales/fanega





## RENDIMIENTOS MÍNIMOS EN EL CULTIVO DEL OLIVAR

LABORES	OLIVARES COLECTIVOS						
	Alcorcón	Benafiel	Aguilar de la Frontera	Pozoblanco	Fuente Palmera	Cabra	Castro del Río
Arao	En condiciones normales, con un número de pies de olivo por fanega de 75: 60 pies	Por fanega de tierra de 0,64 Ha. con una yunta de dos vueltas: 20 a 25 olivos	1.ª vuelta: 30 a 35 olivos. 2.ª vuelta: 35 a 40 olivos. 3.ª vuelta y sucesivas: 40 a 45 olivos.	Zona 1.ª y 2.ª: 1.ª y 2.ª vuelta: 2 peones/Ha.	1.ª vuelta: 1 aranzada/peón 2.ª vuelta: 1,5 aranzadas/peón 3.ª vuelta: 2 aranzadas/peón	Con yunta: 1 aranzada	
Bina		Con yunta de dos vueltas, una fanega de tierra de 0,64 Ha.: 18 a 20 olivos. De pies, con azada: 40 a 50 plantas	De pies: Con yunta: 35 a 40 olivos Con tractor: 45 a 55 olivos				Bina o cava: 54 pies
Apertura Pies					2 aranzadas/peón		
Cava	Estado hecho la aranda y con tierra en condiciones normales de tempero: 70 pies En el supuesto de que no se haya realizado la aranda, con un cuadro por olivo de 1,50 metros: 40 pies	De pies: 18 a 20 olivos	De pies: Con yunta por jornada: 20 a 25 olivos Con grada de disco de tractor: 35 a 50 olivos	De pies: 2 peones/Ha.		De pies: En olivares labrados con yunta y con tierra en buen tempero en olivos viejos de varias pieles: 30 olivos En plantaciones de 10 a 22 años: 35 olivos En estacas: 40 olivos En olivares labrados con tractor en tierra en buen tempero, en olivos viejos de varias pieles: 35 olivos En olivos de 10 a 22 años: 25 olivos En estacas: 35 olivos	Al moétón o apertura: 30 olivos
Desvareto	En el supuesto de que no se haya realizado la aranda, con un cuadro por olivo de 1,50 metros: 150 pies	3 a 4 fanegas tierra		Zona 2.ª: 1,5 peón/Ha.	Desde la cruz para abajo con carata amarrada: 3 aranzadas/peón		
Obrada			Primer yerro: 30 a 35 pies 2.ª y 3.ª yerro: 40 a 45 pies				
Plantar			1.ª, 2.ª y sucesivos: 100 a 130 olivos				
Grada			Yuntas: 200 olivos	Zona 1.ª y 2.ª: Por yunta: 2,5 Ha. por peón	Con pata o araña: 3 aranzadas/peón Con grada de 5 paños: 6 aranzadas/peón		
Excavas					2 aranzadas/peón		
Suelos para recogida			25 a 35 pies				
Tala o poda		En olivos de 3 a 4 pies por fanega de tierra en olivos nuevos por jornada: 40 a 50 pies		Zona 2.ª: 2 peones/Ha.	1 aranzada/peón		
Limpia		Desde el suelo: 25 a 30 plantas					
Sulfatado		Con máquina de mochilas: 20 a 25 olivos viejos. Con carro y dos mangos: 90 a 100 plantas					
Recolección	En condiciones normales de olivares limpios, mínimo de kilos por recolectora en jornada de 7 horas, haciendo el cómputo durante toda la campaña, con una producción media por pie de 3 kilos y con un varador por pareja: 30 kilogramos » » 4 kg.: 90 kg. » » 5 kg.: 100 kg. » » 6 kg.: 105 kg. » » 7 kg.: 110 kg. » » 8 kg.: 115 kg. » » 9 kg.: 120 kg. » » 10 kg.: 125 kg. » » 11 kg.: 130 kg. » » 12 kg.: 135 kg. » » 13 kg.: 140 kg. » » 14 kg.: 145 kg. » » 15 kg.: 150 kg.						



Cuadro número 6

## RENDIMIENTOS MINIMOS EN EL CULTIVO DE LA VID

LABORES	CONVENIOS		
	<i>Aguilar de la Frontera</i>	<i>Benamejil</i>	<i>Cabra</i>
Ara	1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> reja: 1/2 fanega/obrada	1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> vuelta: 3 obradas yunta/fanega	
Cava	20 jornales/fanega	Con azada: 3 jornales/fanega	10 jornales/aranzada
Bina	1. <sup>a</sup> : 10 jornales/fanega 2. <sup>a</sup> : 5 jornales/fanega	Con binadora o plannell (con 2 vueltas): 1 obrada/fanega Con azada (con 2 vueltas): 3 jornales por fanega	6 jornales/aranzada
Destroncar y tapar cepas	18 jornales/fanega		
Cava de gotas	5 ó 6 jornales/fanega		
Poda	6 jornales/fanega	4 jornales/fanega	5 jornales/aranzada
Raer las yemas	2 jornales/fanega		
Despampanar	6 jornales/fanega	1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> vuelta: 2 jornales/fanega	4 ó 5 jornales/aranzada
Sulfatado	1. <sup>a</sup> vuelta: 1 jornal/fanega 2. <sup>a</sup> vuelta: 2 jornales/fanega 3. <sup>a</sup> vuelta: 3 ó 4 jornales/fanega		1. <sup>a</sup> vuelta: 1 jornal/3 aranzadas 2. <sup>a</sup> vuelta: 2 jornales/3 aranzadas 3. <sup>a</sup> vuelta: 3 jornales/3 aranzadas
Azufrado	1. <sup>a</sup> vuelta: 1/2 a 1 jornal/fanega 2. <sup>a</sup> vuelta: 1/2 a 2 jornales/fanega	1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> vuelta: 1 jornal/fanega	
Rebida			3 ó 4 jornales/aranzada
Arada	2 jornales/fanega (haciendo 5 surcos)		
Planet	1 jornal/fanega (pasando 2 veces)		
Recolección		350 a 400 kilos/jornal	400 a 500 kilos/jornal

Cuadro número 7

## RENDIMIENTOS MINIMOS EN CULTIVOS DE PLANTAS INDUSTRIALES

## REMOLACHA

LABORES	CONVENIOS	
	<i>Almodóvar del Río</i>	<i>Posadas</i>
Siembra	A piquete: 600 m <sup>2</sup> /peón	
Resiembra	6.000 m <sup>2</sup> /peón	
Labra	1.ª y aclare: 400 m <sup>2</sup> /peón 2.ª: 800 m <sup>2</sup> /peón	1.ª y aclare: 18-20 p/Ha. 2.ª: 12-15 p/Ha.
Recolección y carga	600 Kg./peón	

## TABACO

LABORES	CONVENIOS
	<i>Almodóvar del Río</i>
Plantación	1.000 m <sup>2</sup> /peón
Labra	1.ª: 500 m <sup>2</sup> /peón 2.ª: 1.000 m <sup>2</sup> /peón
Siega	2.000 m <sup>2</sup> /peón

Cuadro número 7  
**RENDIMIENTOS MINIMOS EN CULTIVOS DE PLANTAS INDUSTRIALES**

LABORES	CONVENIOS			
	Almodóvar del Río	El Carpío	Pedro Abad	Posadas
Siembra	750 m <sup>2</sup> /peón	2 fanegas	2 fanegas	
Resiembra	7.000 m <sup>2</sup> /peón			
Regador		2 fanegas	2 fanegas	2,5 peones/Ha.
Aclare		A chorro: 3 peonadas/ fanega	A chorro: 3 peonadas/ fanega	
Labra	1.ª y aclare: 500 m <sup>2</sup> / peón 2.ª: 1.000 m <sup>2</sup> /peón	A golpe: 2 peonadas/fa- nega	A golpe: 2 peonadas/fa- nega	1.ª: 14 a 16 peones/Ha. 2.ª: 10 a 12 peones/Ha.
Despunte	7.000 m <sup>2</sup> /peón			
Siega y quema rastrójo	1.500 m <sup>2</sup> /peón			5 a 6 peones/Ha.

Cuadro número 8  
RENDIMIENTOS MÍNIMOS EN LOS CULTIVOS DE HUERTA

LABORES	CONVENIOS		
	Alcaracejos	Cabra	Benameli
Preparar tierra	Con yunta: 6 peonadas/Ha.	Con azada: En tierra arada de 2 vueltas y desterronada: 30 eras/jornal En tierra arada de 2 vueltas y desterronada: 35 eras/jornal En tierra de corteza: 14 eras/jornal	Para patatas: 8 jornales/fanega Para tomates: 4 jornales/fanega Para sandías: 4 jornales/fanega Para pimientos: 8 jornales/fanega Para coles y maíz: 6 jornales/fanega ga (Estas faenas son sobre tierra arada y desterronadas de 2 rejas.)
Corte tierra	Con azada: 7,5 peonadas/Ha.		
Siembra	7,5 peonadas/Ha.		
Cava	21 peonadas/Ha.		
Riego	2,5 peonadas/Ha.		
Escarda			De patatas: 10 a 11 jornales/fanega
Recogida y almace- naje	De patatas: 29 peonadas/Ha. De judías: 5 peonadas/Ha. Con yunta: 8 peonadas/Ha.		Arranque y recogida: 10 a 11 jornales/fanega

Cuadro número 9

RENDIMIENTOS MINIMOS EN ENCINAR

LABORES	CONVENIOS	
	<i>Alcaracejos</i>	<i>Posadas</i>
Recolección	De bellotas: Cada 4 recogedoras con un cargador: 800 Kg.	
Tala		4 peonadas/fanega

Cuadro número 10

RENDIMIENTOS MINIMOS EN GANADERIA

LABORES	CONVENIOS	
	<i>Alcaracejos</i>	
Lanar	Cada pastor con un zagal, custodia mínima: 130 cabezas mayores	
Porcino	En pastoreo, cada hombre custodia mínima: 40 cabezas En montanera, cada hombre custodia mínima: 40 cabezas	

RESUMEN

El presente trabajo aborda el estudio del rendimiento mínimo, como obligación correlativa al percibo del salario por unidad de tiempo, a través de los Convenios Colectivos Agropecuarios aprobados por la autoridad laboral para Córdoba y provincia desde la fecha de promulgación de la Ley de 24 de abril de 1958 hasta el 31 de mayo de 1975.

A juicio del autor, el reflejo en el pacto colectivo, entre empleadores y trabajadores, de un rendimiento mínimo, no sólo supone la persecución de un fin económico —el incremento o elevación de la productividad—, sino también la expresión de un objetivo sociológico, al corresponder al deseo común de ambas partes de una mayor justicia social, conscientes de que su materialización en ese tipo de acuerdos sirve de garantía al productor frente a posibles injustificadas pretensiones del empresario, y a éste, de contrapartida legítima al salario que ha de abonar.

Tras unas breves consideraciones en torno al deber de rendimiento, a la luz de los textos legales básicos, con ciertas observaciones de la doctrina, se expone la relación de los Convenios Colectivos analizados por orden cronológico de aprobación y alfabético, ofreciéndose seguidamente unos datos estadísticos.

Según la acogida que mencionados Convenios Colectivos dispensan a los rendimientos mínimos, se han agrupado aquellos en tres bloques: 1.º) Los que incluyen tablas de rendimientos. 2.º) Los que aluden en cierta forma a los mismos, quedando encuadrados bajo el compromiso más o menos firme de elevar el rendimiento, y 3.º) Los que los omiten por dificultades técnicas en su determinación, según expresamente declaran.

Especial atención merecen los del primer bloque, de ahí que con el fin de mostrar dichos rendimientos mínimos de forma lo más simple, ágil y práctica posible, el autor elabora una serie de cuadros donde, en esquemas por cultivos, van reflejándose los estipulados para cada faena o labor especificada en los convenios que de ellos se ocupan, de modo que se obtiene junto al conocimiento de aquéllos, la inmediata comparación con los establecidos por otros.

Concretamente se relacionan los rendimientos mínimos, en los siguientes cultivos: Cereales (trigo, cebada, avena y maíz), Leguminosas (garbanzos, habas, alfalfa, veza y matalauva), Olivar, Vid, Plantas Industriales (remolacha, tabaco y algodón), de Huerta y Encinar, así como los pactados en Ganadería.

Evidenciándose de ello: dificultad en la determinación de los rendimientos mínimos, desigual tratamiento de los mismos en los Convenios Colectivos, desequilibrio entre los establecidos para la actividad agrícola y pecuaria, falta de sistemática en su exposición, expresión de unidades de medida más acordes con los usos locales que con el sistema métrico decimal, y heterogeneidad en la denominación de las diversas faenas o labores agrarias.

A título de observación final, se subraya con especial énfasis que el haber polarizado la atención en el aspecto económico es consecuencia ineludible de la naturaleza del estudio, y que el establecimiento de unos rendimientos mínimos en los Convenios Colectivos Agropecuarios, exige la fijación de unos salarios justos y suficientes.

Por último, se enuncian una serie de conclusiones, entre las que sobresalen, con vistas al presente, el valor indiciario de los rendimientos mínimos en la actualidad, y cara al futuro, la conveniencia de la inclusión de tablas de rendimientos mínimos en los convenios a suscribir, que reflejen en todo momento la repercusión que en las mismas comporta, la utilización de nueva maquinaria y técnicas en la agricultura; quedando su determinación condicionada, en todo caso, por el señalamiento de salarios justos, corolario de la jerarquía de lo social sobre lo económico.

#### R É S U M É

Ce travail aborde l'étude du rendement minimum, comme obligation corrélative de la perception du salaire par unité de temps, selon les Conventions collectives de l'agriculture et de l'élevage approuvées par les autorités pour Cordoue et sa province, de la date de promulgation de la loi du 24 avril 1958 au 31 mai 1975.

Selon l'opinion de l'auteur, le reflet dans le pacte collectif entre employeurs et travailleurs d'un rendement minimum ne représente pas seulement la recherche d'une fin économique —l'accroissement ou l'élévation de la productivité— mais aussi l'expression d'un objectif sociologique correspondant au désir commun d'une plus grande justice des deux parties, conscientes que sa matérialisation dans ce genre d'accords sert de garantie au travailleur vis-à-vis d'éventuelles prétentions injustifiées de l'entrepreneur et à celui-ci de contrepartie légitime du salaire qu'il doit verser.

Après quelques brèves considérations sur le devoir du rendement, à la lumière des textes légaux essentiels, et certaines observations sur la doctrine, on expose la liste des Conventions collectives analysés par ordre chronologique d'adoption et par ordre alphabétique, en donnant ensuite quelques données statistiques.

Selon l'importance que ces conventions collectives donnent aux rendements minimaux, celles-ci ont été groupées en trois blocs: 1.º) Celles qui comprennent des tables de rendement; 2.º) Celles qui mentionnent d'une certaine manière ces rendements, avec l'engagement plus ou moins ferme d'élever le rendement et 3.º) Celles qui les omettent en raison de difficultés techniques pour leur détermination, comme elles le déclarent expressément.

Celles du premier bloc méritent une attention particulière. C'est pourquoi afin de montrer des rendements minimaux sous la forme la plus simple, la plus rapide et la plus pratique possible, l'auteur publie une série de tableaux où sont reflétés, dans des schémas par cultures, les rendements stipulés pour chaque tâche ou travail spécifié dans les conventions qui s'en occupent, de façon à avoir à côté de la connaissance de ceux-ci la comparaison immédiate avec ceux que d'autres ont établis.



On donne précisément les rendements minimaux pour les cultures suivantes : céréales (blé, orge, avoine et maïs); légumineuses (pois chiches, fèves, luzerne, vesce et anis); olivier, vigne, plantes industrielles (betterave, tabac et coton), cultures maraîchères et chénaie, ainsi que ceux admis pour l'élevage.

On met ainsi en évidence: la difficulté pour la détermination des rendements minimaux, le traitement inégal de ceux-ci dans les Conventions collectives, le déséquilibre entre ceux qui sont établis pour l'agriculture et pour l'élevage, le manque de méthode dans leur exposé, l'expression d'unités de mesure plus en harmonie avec les usages locaux qu'avec le système métrique décimal et l'hétérogénéité dans la dénomination des différentes tâches ou des différents travaux agricoles.

A titre d'observation finale, on souligne avec une insistance particulière que le fait d'avoir polarisé l'attention sur l'aspect économique est la conséquence inéluctable de la nature de l'étude et que l'établissement de rendements minimaux dans des conventions collectives agricoles exige la fixation de salaires justes et suffisants.

Enfin, on énumère une série de conclusions dont ressortent, en ce qui concerne le présent, la valeur d'indices des rendements minimaux actuels et, pour l'avenir, l'intérêt d'inclure des tableaux de rendements minimaux dans les conventions qui refléteront à tout moment les répercussions que l'utilisation de nouvelles machines et de nouvelles techniques dans l'agriculture aura sur ceux-ci; leur détermination restant conditionnée en tout cas par l'assignation de salaires justes, corrolaire de la primauté du social sur l'économique.

#### SUMMARY

This work undertakes a study of the minimum output, as an obligation correlative to the receipt of wages per unit of time, through the Collective Agreements for Agricultural and Cattle Breeding workers approved by the labour authority for Cordova and province from the date of the publication of the Law of 24 April 1958 to 31 May 1975.

In the author's opinion, the reflection in the collective agreement between employers and works of a minimum output not only supposes the pursuit of an economic aim—the increase of productivity—but also the expression of a sociological objective, as it corresponds to the common desire of both parties for greater social justice; they are aware that its materialisation in this type of agreement serves as a guarantee to the producer in the face of possible unjustified pretensions by the employer, and to the latter of a legitimate return for the wages he has to pay.

After some brief considerations as to the duty of output, in the light of the basic legal texts, and some observations on the doctrine, he describes the list of the Collective Agreements analysed in chronological order of their being approved and alphabetically, and goes on to offer some statistical data.

The Collective Agreements are grouped in three blocks according to the welcome they give to the minimum output: 1) Those which include output tables; 2) Those which allude in a certain way to minimum outputs, tabling them under the more or less firm commitment to raise the output, and 3) Those which omit them because of technical difficulties in determining them, as they expressly state.

Those in the first block deserve special attention, and therefore, in order to display these minimum outputs in the most simple, flexible and practical form possible, the author draws up a series of tables in which, in schemes according to crops, the minimum outputs stipulated are shown for each task specified in the agreements dealing with them, so that together with the knowledge of the outputs we can immediately compare them with those established for others.

The minimum outputs are given in connection with the following crops: Cereals (wheat, barley, oats and maize), Leguminous (chickpeas, broad beans, alfalfa, vetch and anise), Olives, Wines, Industrial Plants (beet, tobacco and cotton), and Orchard and Holm-oak products; and also those in Cattle Breeding agreements.

We see from this: difficulty in the determination of the minimum outputs, unequal treatment of these in the Collective Agreements, imbalance between those established for agriculture and cattle breeding, lack of system in expressing them,

expression of units of measurement more in keeping with local usages than with the metric system, and heterogeneity in the naming of the different agricultural tasks.

As a final observation, special emphasis is given to the fact that the author's having polarised his attention on the economic aspect is an unavoidable consequence of the nature of the study, and that the establishing of minimum outputs in the Collective Agreements for Cattle Breeding demands the fixing of just and sufficient wages.

Lastly a series of conclusions are given. Outstanding among them, with a view to the present, are the value as indices of the minimum outputs at the present time, the conveniences of including tables of minimum outputs in the agreements to be signed, which at all times reflect the influence made on them by the use of new machinery and techniques in agriculture; while their determination, which in any case is conditioned by the indication of just wages, is a corollary of the hierarchy of the social over the economic.