

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta



**INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 23-2.404

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales Núm. 129

La negociación colectiva en el sector agrario

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta

Autores

Beatriz Agra Viforcós

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Henar Álvarez Cuesta

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Francisco Javier Castaño Gutiérrez

Profesor Titular de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de León

Javier Fernández-Costales Muñiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Juan José Fernández Domínguez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Roberto Fernández Fernández

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Francisco Xabiere Gómez García

Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Cristina González Vidales

Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

David Lantarón Barquín,

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria

M^a de los Reyes Martínez Barroso

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Diego Megino Fernández

Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos

Natalia Ordóñez Pascua

Contratada Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Patricia Prieto Padín

Profesora Ayudante Doctor (acreditada Contratada Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos

José Gustavo Quirós Hidalgo

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Rodrigo Tascón López

Profesor Titular (acreditado Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mit.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Pdf: 117-23-011-8

NIPO Epub: 117-23-012-3

ISBN Pdf: 978-84-8417-617-6

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública

Imprime: Artesa, S. L.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	19
Parte primera	
CAPÍTULO I: IMPACTO ECONÓMICO DEL SECTOR AGRARIO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i>	27
1. Introducción.....	27
2. Superficie y propiedad.....	27
3. Producción	33
4. Mercado de trabajo	45
4.1. Población activa.....	45
4.2. Población ocupada.....	49
4.3. Población parada	55
5. Importaciones y exportaciones del sector agrario	60
6. Conclusiones.....	64
7. Referencias	65
CAPÍTULO II: INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA OIT Y AGRICULTURA: ENTRE LA ABUNDANCIA NORMATIVA Y LA REAL POBREZA LABORAL. <i>David Lantarón Barquín</i>	67
1. Agricultura, entramado normativo de la OIT y principio de especialidad	67
2. Conexiones entre los instrumentos generales de la OIT y los especiales relativos a la agricultura.....	69
3. Abordaje temático del derecho internacional del trabajo agrícola.	72
4. Conclusiones.....	80

	<u>Pág.</u>
CAPÍTULO III: ANDAMIAJE JURÍDICO-NORMATIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO A PARTIR DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA (DE LA POLÍTICA AGRARIA COMÚN EUROPEA AL PLAN EUROPEO DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA) <i>José Gustavo Quirós Hidalgo y Rodrigo Tascón López</i>	84
1. La peculiaridad del sector agropecuario y la necesidad de una normativa propia en el Derecho de la Unión Europea y los Derechos nacionales de los estados miembros.....	84
2. La política agraria común europea: pasado, presente y futuro	86
3. El plan europeo de acción para el desarrollo de la producción ecológica..	94
4. Conclusiones.....	97
5. Bibliografía.....	98
CAPÍTULO IV: EL PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO RURAL Y SU REPERCUSIÓN EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS Y SU PRODUCCIÓN. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	102
1. El programa nacional de desarrollo rural en el marco de la política agraria comunitaria	102
2. El desafío del desarrollo rural en el marco nacional.....	104
3. Desarrollo rural: perspectivas futuras e impacto sobre las explotaciones agrarias y su producción.....	111
4. Conclusiones.....	112
5. Bibliografía y webgrafía	113
6. Normativa de referencia.....	114
CAPÍTULO V: LA SOSTENIBILIDAD, EL RETO DEMOGRÁFICO, LA COHESIÓN TERRITORIAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO VECTORES PARA LA RECUPERACIÓN, LA TRANSFORMACIÓN Y LA RESILIENCIA DEL SECTOR AGRARIO. <i>Diego Megino Fernández</i>	116
1. Diagnóstico de situación.....	116
2. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.....	122
3. El Plan de Recuperación. 130 medidas frente al reto demográfico.....	126
4. Bibliografía.....	128
CAPÍTULO VI: REFLEXIÓN PARA REVERTIR LA TENDENCIA DE ABANDONO Y DESPOBLACIÓN DE LOS DISTINTOS TERRITORIOS RURALES ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS, HUMANAS Y ECONÓMICAS EN PRESENCIA. <i>Cristina González Vidales</i>	131

	<u>Pág.</u>
1. Diagnóstico del problema	131
1.1.El declive demográfico del medio rural	131
1.2. Viejos y nuevos problemas asociados a la despoblación.....	134
1.3. Deficiencias en el acceso a servicios y las implicaciones en el desarrollo rural	135
2. Demografía y emprendimiento	136
3. La difícil tarea de consolidar población en el medio rural.....	138
4. Conclusiones.....	141
5. Bibliografía.....	142
CAPÍTULO VII: LA INCIDENCIA DE LA NORMATIVA SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR AGRARIO. <i>Beatriz Agra Viforcós</i>	144
1. Introducción.....	144
2. Marco normativo básico en la lucha contra el cambio climático	145
2.1. Principales hitos en el ámbito de la ONU.....	145
2.2. El cambio climático en las políticas y normas de la Unión Europea .	146
2.3. La legislación española sobre el cambio climático: Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.....	148
2.4. Legislación autonómica específica.....	153
3. Efectos de la normativa sobre cambio climático en el sector agrícola	154
4. Conclusiones.....	159
5. Bibliografía.....	162
CAPÍTULO VIII: DIFERENTES REALIDADES LABORALES Y EMPRESARIALES EN EL CAMPO EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EXPLOTACIÓN Y LA FORMA DE GESTIÓN. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>	165
1. Presentación.....	165
2. El tamaño de explotación como factor delimitador.....	166
2.1. Las unidades de dimensión europea (UDEs) y el umbral de dimensión europea (DE). El elemento de completitud dado por las orientaciones técnico-económicas.....	166
2.2. Otros indicadores directa o indirectamente relacionados con la extensión de las fincas destinadas a labores agrícolas.....	168
3. Las variantes de gestión como fuente de singularidades en la empresa y en el trabajo	172

	<u>Pág.</u>
3.1.La realidad empresarial según su forma de gestión	172
3.1.1. El régimen de tenencia de la tierra.....	172
3.1.2. La estructura jurídica de la titularidad empresarial. Empresario persona física (remisión), persona jurídica o comunidad de bienes.....	173
3.2.La ordenación del trabajo en las explotaciones agrarias	177
4. Conclusión	180
CAPÍTULO IX: ESTUDIO DE LAS POSIBILIDADES DEL SECTOR AGRARIO COMO YACIMIENTO DE EMPLEO DECENTE EN UN CONTEXTO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO, EN PARTICULAR PARA JÓVENES, INMIGRANTES Y MUJERES. <i>Patricia Prieto Padín</i>	
	181
1. Introducción.....	181
2. Jóvenes, mujeres e inmigrantes	183
2.1.El papel asignado a los jóvenes	183
2.2.La presencia de la mujer.....	187
2.3.Inmigrantes.....	191
3. Catálogo de buenas prácticas.....	192
4. Bibliografía	194
CAPÍTULO X: INCIDENCIA SOBRE EL SECTOR AGRARIO DE LA REGULACIÓN POLÍTICA SALARIAL Y DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS NORMATIVOS EN MATERIA DE ACUERDOS COMERCIALES EN LA CADENA ALIMENTARIA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>	
	197
1. Introducción.....	197
2. La regulación salarial a través de los sucesivos Reales Decretos	198
3. Los últimos cambios normativos en materia de acuerdos comerciales entre productores y comercializadores	202
4. Conclusiones.....	208
CAPÍTULO XI: TEMPORALIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGROPECUARIO: ANÁLISIS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO LEGAL. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	
	210
1. Consideraciones previas: estacionalidad y climatología	210
2. Temporalidad en la contratación: correcciones	211
3. Intensificación de la dedicación.....	216
3.1.Trabajo efectivo.....	217

	<i>Pág.</i>
3.2. Posibilidades de distribución irregular: especialidades para el «trabajo agrícola» y el «trabajo en el campo».....	219
3.3. El Real Decreto 1561/1995	220
3.3.1. Ampliaciones de jornada	221
3.3.2. Flexibilidad en los descansos.....	222
3.3.3. Reducciones de jornada: la penosidad como premisa	223
4. Conclusiones.....	224
CAPÍTULO XII: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SECTOR AGRARIO. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i>	229
1. Introducción.....	229
2. La regulación normativa legal y convencional en el sector agrario.....	230
3. La prevención de riesgos laborales en el campo.....	238
4. Conclusiones.....	240
5. Bibliografía.....	242
CAPÍTULO XIII: PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO AGRARIO. <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	244
1. Organizaciones profesionales agrarias	244
2. Representación en la empresa y negociación colectiva en el sector agrario.....	249
3. Legitimación social en los convenios colectivos agrarios	251
4. Bibliografía.....	254
CAPÍTULO XIV: ESTUDIO DE LAS DISTINTAS VÍAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL MUNDO AGRARIO Y SU POSIBLE REFORMA, EN PARTICULAR: COTIZACIÓN, DESEMPLEO Y PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD. <i>M^a de los Reyes Martínez Barroso</i>	256
1. Medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía y de la invasión de Ucrania por Rusia	256
2. La integración en el RETA de los autónomos agrarios y la peculiar protección de las explotaciones de titularidad compartida.....	258
3. Los jornaleros del campo.....	268
4. Conclusiones.....	276
5. Apéndice bibliográfico	279
CAPÍTULO XV: LAS DISTINTAS VÍAS DE ASEGURAMIENTO ANTE INCIDENCIAS CLIMÁTICAS CATASTRÓFICAS: EL EJEMPLO DE LOS SEGUROS AGRARIOS COMBINADOS. <i>Roberto Fernández Fernández</i>	281

	<u>Pág.</u>
1. Introducción.....	281
2. La Ley sobre seguros agrarios	283
3. El Plan Anual de Seguros Combinados	290
4. La delimitación del evento asegurado: in dubio pro asegurado.....	292
5. Breve reflexión final	293

Parte segunda

CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO. ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS SECTORIALES. <i>Beatriz Agra Viforcós</i>	297
1. La negociación colectiva en el sector agropecuario español. Imagen general ...	297
2. Sujetos firmantes de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales..	300
3. Ámbitos de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales.....	301
3.1.Ámbito personal	301
3.2.Ámbito funcional y geográfico.....	304
3.3.Ámbito temporal.....	309
4. La negociación colectiva en el campo a nivel estatal. Dificultades y estado de la cuestión	313
CAPÍTULO II: LA POLÍTICA DE EMPLEO Y SUS PRINCIPALES MANIFESTACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PRIMARIO. <i>María de los Reyes Martínez Barroso</i>.....	319
1. La mano de obra agraria y su carácter estratégico: la movilización de recursos humanos en tiempos de pandemia.....	319
2. El diseño de la política de empleo en instancias supranacionales: Mecanismo de recuperación y resiliencia creado por el Reglamento (UE) 2021/241	321
3. La apuesta por la reducción de la precariedad laboral y la estabilidad en el empleo de la reforma laboral española de 2021	323
4. La cotización adicional de los contratos de duración determinada	326
5. El protagonismo del contrato de trabajo fijo-discontinuo en el sector agrario....	326
5.1.Unificación del régimen jurídico del trabajo estacional.....	327
5.2.Ámbito objetivo de la modalidad contractual y posible celebración a tiempo parcial	327
5.3.Régimen jurídico del derecho de llamamiento y su articulación en la negociación colectiva	329

	<u>Pág.</u>
6. La política de empleo en la negociación colectiva de sectores estratégicos del sector primario	330
7.1. La implantación de políticas activas de generación de empleo en el sector forestal	330
7.2. La preocupación por alcanzar la estabilidad de las plantillas y la igualdad en la acuicultura marina nacional	333
7.3. El reparto del empleo en la industria azucarera	336
7.4. Acciones coyunturales contra el desempleo en las industrias de elaboración de arroz	337
7.5. La reducción de la temporalidad a un máximo del 25% de la plantilla y la rotación en el sector de granjas avícolas y otros animales.....	340
7. Epílogo.....	346

CAPÍTULO III: EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGROPECUARIO. CLÁUSULAS DE INTERÉS. *Susana Rodríguez Escanciano*

<i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	347
1. Jornada máxima	348
2. Jornadas especiales	350
2.1. Ampliaciones de jornada y su concreción en distribuciones irregulares	350
2.1.1. Bolsas de horas	351
2.1.2. Jornadas intensivas de verano	353
2.1.3. Aumento del tiempo diario en determinadas categorías de trabajadores	353
2.1.4. Porcentajes anuales de distribución irregular	354
2.2. Jornadas reducidas.....	355
3. Trabajo efectivo	355
4. La denominada “pausa para el bocadillo”	359
5. Descanso semanal	360
6. Festivos	362
7. Horas extraordinarias	363
8. Trabajo nocturno.....	366
9. Trabajo a turnos	367
10. Imposibilidad de la prestación por circunstancias climatológicas adversas: los contornos de la interrupción.....	368
11. Suspensión por razones metereológicas	371

	<u>Pág.</u>
12. Control horario	372
13. Permisos retribuidos	373
14. Licencias sin sueldo.....	379
15. Vacaciones	381
16. Excedencias	386
17. Conciliación de la vida laboral y familiar: un apartado prácticamente ausente en la negociación colectiva.....	388
18. Violencia de género	390
CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>.....	392
1. Presentación. La flexibilidad funcional a través de su fijación inicial y alteración posterior en la negociación colectiva del campo.....	392
2. Clasificación profesional	392
2.1. De la norma a la realidad. Elementos de reforma al calor del grupo profesional y de continuidad al amparo de la categoría profesional	393
2.2. La pervivencia de la tradición a través de la categoría profesional	393
2.3. Innovación y flexibilidad al amparo del concepto de grupo profesional.....	396
2.4. La relación de jerarquía entre convenios y el carácter enunciativo de las previsiones establecidas en convenio de ámbito superior	398
3. Movilidad funcional.....	400
4. Ascensos	407
CAPÍTULO V: CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR AGRARIO EN EL ENTORNO DIGITAL. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL TELETRABAJO Y DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	412
1. Cualificación profesional y formación continua en un contexto tecnológico.....	412
2. La difícil aplicación del teletrabajo y el derecho de desconexión digital en un sector eminentemente presencial	423
3. Bibliografía	429
CAPÍTULO VI: PODER DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, IUS VARIANDI EMPRESARIAL Y SUBROGACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Rodrigo Tascón López</i>.....	430

	<i>Pág.</i>
1. A modo de introducción: avatares múltiples en las relaciones laborales en el sector agrario aglutinados bajo la idea de necesidades empresariales	430
2. Poder de dirección y organización del trabajo en los convenios colectivos del sector agrario	432
3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica en los convenios colectivos del sector agrario	444
4. Subrogación y subcontratación en los convenios colectivos del sector agrario	447

CAPÍTULO VII: EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i>		450
1. Introducción.....		450
2. Datos.....		451
3. Análisis y resultados.....		452
3.1. Estudio de convenios colectivos en el ámbito temporal.....		454
3.2. Estudio de convenios colectivos en el ámbito territorial de aplicación..		457
4. Anexo.....		463

CAPÍTULO VIII: LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CONCERNIENTES A LA AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>		479
1. Introducción.....		479
2. La estructura del salario.....		480
3. El salario base.....		481
4. Los complementos salariales		484
4.1. Los complementos relativos a circunstancias personales.....		484
4.2. Los complementos relativos al trabajo realizado		486
4.3. Los complementos relativos a la situación y resultados de la empresa .		490
5. Los complementos de vencimiento superior al mes o gratificaciones extraordinarias		492
6. Liquidación y pago		494
7. La compensación y absorción.....		496

CAPÍTULO IX: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i>		499
1. Introducción.....		499

	<u>Pág.</u>
2. El contenido preventivo de la negociación colectiva.....	500
2.1.La integración de la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales.....	504
2.2.La obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual.....	505
2.3.Las obligaciones de formación e información.....	507
2.4.Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.....	510
2.5.La vigilancia de la salud de los trabajadores.....	512
2.6.La protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles.....	516
2.7.Riesgos psicosociales.....	518
2.8.Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.....	518
2.9.Pluses, complementos retributivos e indemnizaciones.....	519
2.10. Las obligaciones de los trabajadores.....	519
CAPÍTULO X: DISCRIMINACIÓN, DISCAPACIDAD Y EDAD MADURA EN LOS CONVENIOS DEL SECTOR AGRARIO. David Lantarón Barquín.....	522
1. Breve introducción metodológica.....	522
2. Acerca de las causas de discriminación negativa contempladas.....	523
3. Aspectos de las relaciones de trabajo y condiciones de trabajo sobre las que expresamente se vela por la prohibición de discriminación.....	529
4. La especial atención a la protección de las personas con discapacidad: la especial atención a la protección de las personas con discapacidad.....	533
4.1. Como personas con discapacidad: conciliación de la vida personal y familiar.....	533
4.2. Personas con discapacidad, contratación y reservas.....	534
5. Garantías de materialización del principio.....	537
5.1. Planes de igualdad y aparato orgánico.....	537
5.2. Faltas laborales consistentes en el incumplimiento de la prohibición de discriminación.....	538
5.3. El acoso y los protocolos frente al mismo.....	538
6. Trabajadores de “edad madura”.....	543
CAPÍTULO XI: PODER DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES. Patricia Prieto Padín.....	547
1. El poder disciplinario en el sector analizado.....	547

	<u>Pág.</u>
1.1.El supuesto de hecho: la falta laboral	547
1.2.Consecuencias de la falta laboral	557
2. Límites al poder disciplinario	561
2.1.Límites materiales	562
2.2.Límites formales.....	564
3. El poder disciplinario en su vertiente positiva: los premios o recompensas.....	568
CAPÍTULO XII: LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. <i>Diego Megino Fernández</i>	571
1. Introducción.....	571
2. Un propósito siempre elogiabile: preservar el empleo	572
3. No basta con «parecerlo», también hay que «serlo»: trámites reforzados para procurar una extinción intachable.....	576
4. La atención singularizada a determinados colectivos: el valor del enfoque subjetivo.....	585
5. El estímulo, no del todo virtuoso, a las desvinculaciones por razón de la edad.....	592
CAPÍTULO XIII: LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO: ACCIÓN POSITIVA, REGISTRO SALARIAL, PROTOCOLOS DE ACOSO. <i>Cristina González Vidales</i>	597
1. Introducción.....	597
2. Consideraciones generales de los planes de igualdad	598
3. Acciones positivas	601
3.1.Selección y contratación.....	602
3.2.Formación	604
3.3.Promoción	605
3.4.Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	606
4. La retribución en los planes de igualdad	607
5. La prevención del acoso en las empresas a través de los protocolos de actuación.....	611
6. Bibliografía	615
CAPÍTULO XIV: MECANISMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO. <i>José Gustavo Quirós Hidalgo</i>	616

	<u>Pág.</u>
1. La referencia en los convenios colectivos del sector agropecuario a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.....	616
2. En particular, la regulación de la Comisión Paritaria y el sometimiento de sus discrepancias a la mediación y el arbitraje	620
3. Las cláusulas de “descuelgue” para la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo en el sector agropecuario	637

CAPÍTULO XV: LA ARTICULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS: DIFICULTADES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN EN LOS CANALES DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN. PROPUESTAS DIFERENTES DE LEGITIMACIÓN Y UN APUNTE SOBRE LA SENSIBILIDAD CONVENCIONAL PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA. *Henar Álvarez Cuesta*

1. Introducción.....	647
2. Representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras	650
3. Competencias y facultades de la representación de las personas trabajadoras.....	652
4. Garantías y facultades de la representación de las personas trabajadoras..	655
5. Derechos de acción sindical	660
6. Asambleas de personas trabajadoras	661
7. Transición ecológica y desarrollo sostenible: sensibilidad convencional para la protección del medio ambiente	662

CAPÍTULO XVI: MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL PAPEL DE LOS SEGUROS. *Roberto Fernández Fernández*.....

1. Introducción.....	669
2. La incapacidad temporal.....	670
3. La incapacidad permanente	676
4. Muerte y supervivencia.....	681
5. La jubilación	683
6. Formas de exteriorización de la mejora voluntaria: en particular los seguros	685

Parte tercera

CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.....	689
--------------------------------------	-----

Capítulo III:

El tiempo de trabajo en los convenios colectivos del sector agropecuario. Cláusulas de interés

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León

Como no podía ser de otra manera, la gestión del tiempo de trabajo es una de las materias «estrella» de la negociación colectiva en el sector agropecuario, no sólo porque todos los convenios colectivos la regulan con detalle, sino porque la actividad en este sector viene marcada por dos circunstancias de fácil apreciación que exigen una adecuada composición de intereses contrapuestos en cuanto a la dedicación a las actividades laborales se refiere:

De un lado, las exigencias de los ciclos de los cultivos siempre condicionados por la impronta meteorológica que demandan una elevada disponibilidad, así como las necesidades vitales de los animales que exigen constante cuidado y atención. Estas especialidades productivas han merecido atención normativa ad hoc, si bien de forma parcial y sesgada, a través del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales (RDJE), que, con gran cortedad de miras, únicamente regula ampliaciones o reducciones de jornada para determinadas faenas y en ciertos contextos, constituyendo una mera modificación incompleta de la disciplina laboral común en materia de tiempo de trabajo que también admite distribuciones irregulares o diseñando medidas de flexibilidad en la dedicación.

De otro, la protección de la seguridad y salud de la persona trabajadora tendente a evitar la extenuación física y mental y el favorecimiento de la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar conllevan el establecimiento de límites legales y reglamentarios a la jornada de trabajo, así como la garantía heterónoma de tiempos de descanso.

Bajo tales premisas, la regulación convencional sobre el tiempo de trabajo es muy extensa, compleja, casuística y heterogénea, no ciñéndose a un aspecto cuantitativo, limitativo de la jornada máxima sino cualitativo centrado en la concreción horaria en función de razones estacionales o de los ciclos

vitales de los animales. Además, cada convenio colectivo adapta el régimen jurídico de la dedicación a la actividad laboral matizándolo en función de las concretas actividades que se llevan a cabo, muy distintas en función del tipo de cultivo (cereal, hortofrutícola, viñedo, aceituna, invernadero, aceite, bosques...) o de los animales atendidos (ovejas, cerdos, vacas, aves, conejos, cabras, caballos, insectos, especies acuáticas...).

Tal amplio mosaico de contenidos aconseja realizar una labor de sistematización y síntesis al objeto de centrar la atención en aquellas cláusulas que incorporan mayores novedades frente a la regulación heterónoma, tomando como muestra convencional los pactos de sector estatales y de Comunidad Autónoma, sin dejar de hacer también alguna incursión en los convenios provinciales.

1. JORNADA MÁXIMA

La determinación cuantitativa de la prestación laboral atendiendo a parámetros temporales constituye una variable continua en todos los convenios analizados, siendo inexistentes aquéllos en los que no se prevé nada al respecto, no sólo porque el art. 5.1 RDJE remite al convenio colectivo la distribución y cómputo de la jornada en las «labores agrícolas, forestales y pecuarias» (art. 5.1 RDJE), sino porque esta materia constituye uno de los núcleos esenciales de las relaciones laborales.

Prácticamente todos los convenios establecen reducciones frente a la jornada máxima prevista legalmente, desarrollando el convenio una función de mejora respecto a lo establecido en la ley. Ahora bien, tales reducciones son bastante moderadas, pues la mayor parte de los convenios establecen una jornada que se halla entre las 1752⁷⁵², 1756⁷⁵³, 1758⁷⁵⁴, 1760⁷⁵⁵, 1762⁷⁵⁶, 1770⁷⁵⁷, 1772⁷⁵⁸, 1780⁷⁵⁹, 1784⁷⁶⁰, 1788⁷⁶¹, 1791⁷⁶²,

⁷⁵² Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021) o Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁷⁵³ Art. 41 CC industria azucarera (BOE 21/03/2021).

⁷⁵⁴ Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁷⁵⁵ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁷⁵⁶ Art. 13 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021).

⁷⁵⁷ Art. 24 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁷⁵⁸ Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁷⁵⁹ Art. 9 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁷⁶⁰ Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

⁷⁶¹ Art. 9 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

⁷⁶² Art. 28 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

1792⁷⁶³, 1796⁷⁶⁴, 1810⁷⁶⁵, 1816⁷⁶⁶ y las 1818⁷⁶⁷ horas anuales; cercanas, por tanto, a las 1826 horas previstas legalmente. En algún caso se recogen distintas cantidades en función de los años de aplicación del convenio, observándose una progresiva reducción: «1.781 horas en 2021, 1.778 horas en 2022, 1.775 horas en 2023 y 1.772 horas en 2024»⁷⁶⁸; «1768 para los dos primeros años de vigencia del convenio y 1764 para el tercero»⁷⁶⁹; «1757, 1756, 1755, 1754 en función del año de vigencia del convenio»⁷⁷⁰ o «1792, 1788, 1784 en función de si se trata del primer año de vigencia, el segundo o el tercero»⁷⁷¹.

En algún caso se adopta únicamente «un cómputo semanal de 39 horas a jornada partida o 38 a jornada continua»⁷⁷² o únicamente «39 horas semanales»⁷⁷³, sin referencia anual. Algunos convenios repiten sin más la fórmula estatutaria, en el sentido de establecer que el número máximo de horas a realizar anualmente será el promedio de las que resulten de llevar a cabo un número semanal fijado⁷⁷⁴.

Aunque —como después se verá— en prácticamente la generalidad de los convenios se recogen previsiones que facilitan la distribución irregular, en algunos casos se establecen secuencias distintas de horarios en función de la época del año, que, por razones estacionales, exige una mayor o menor actividad: «durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas. Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de seis horas. El trabajo comenzará en el tajo a las 10.00 horas, salvo pacto en contrario o causas ajenas a la voluntad de las partes, y terminará a las 17.00 horas, o a las 18.00 horas, según el periodo de trabajo sea de cinco o seis horas»⁷⁷⁵.

En algunos casos se establecen jornadas de ordinarias «6 horas y 20 minutos máximos o 38 semanales para determinadas actividades siempre que se realicen de

⁷⁶³ CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018).

⁷⁶⁴ Art. 19 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁷⁶⁵ Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora (BO Zamora 15/10/2021).

⁷⁶⁶ Art. 4 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018).

⁷⁶⁷ Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017) o Art. 7 CC para trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

⁷⁶⁸ Art. 31 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022). Art. 24 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁷⁶⁹ Art. 24 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁷⁷⁰ Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁷⁷¹ Art. 9 CC sector campo para la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

⁷⁷² Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

⁷⁷³ Art. 14 CC del sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁷⁷⁴ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁷⁷⁵ Art. 12 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

forma manual: carga de melones y sandías; recolección de patatas; carga y descarga en almacenes hortofrutícolas; trabajos en interior de invernaderos, entendiéndose cuando se trabaje en invernadero cerrado y techado; carga y descarga de mercancías; o aplicación de tratamientos con productos fitosanitarios»⁷⁷⁶.

En algún caso se introduce un sistema de flexibilidad horaria en beneficio del trabajador, pues «se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada»⁷⁷⁷.

En fin, también aparecen compromisos para crear empleo, mediante reducción de horas extraordinarias por razones organizativas⁷⁷⁸ o la tendencia a la implantación de sistemas para evitar incrementar el tiempo de trabajo en los períodos de mayor actividad estacional⁷⁷⁹.

2. JORNADAS ESPECIALES

El RDJE regula ampliaciones o reducciones de jornada en función de determinadas circunstancias sobre las que incide la negociación colectiva.

2.1. Ampliaciones de jornada y su concreción en distribuciones irregulares

El art. 5.2 RDJE establece un sistema de intensificación de la actividad laboral exclusivamente para labores agrícolas bajo el siguiente tenor: «cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo», abonándose las horas de exceso como extraordinarias».

Desde este patrón y las posibilidades dispositivas que a tal fin otorga el ET, los convenios colectivos recogen fórmulas diversas de ampliaciones de jornada para las tareas agrícolas basadas en las previsiones del art. 5.2 RDJE (20 horas semanales y 12 horas diarias de dedicación) o incorporan instrumentos variados de distribución irregular de la jornada a instancias del empresario para otro tipo de tareas propias del sector agropecuario al amparo del art. 34 ET.

Precisamente, aunque en algún caso se produce una mera remisión a la regulación vigente⁷⁸⁰, es ésta una de las materias en las que la negociación

⁷⁷⁶ Art. 14 CC del sector del campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁷⁷⁷ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁷⁷⁸ CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019); VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021)

⁷⁷⁹ CC industria azucarera (BOE 21/03/2022)

⁷⁸⁰ Art. 9 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

colectiva incide con cierta insistencia con la finalidad de ajustar la dedicación a los requerimientos productivos, a saber:

2.1.1. Bolsas de horas

Teniendo en cuenta que el art. 34.1 ET permite compensar las semanas de menos de 40 horas de trabajo con un incremento equivalente en otras semanas, siempre y cuando esas variaciones se equilibren en cómputo anual, y tomando en consideración también las posibilidades de ampliación para tareas agrícolas que prevé el art. 5.2 RDJE, la negociación colectiva atiende las expansiones y retrocesos de la actividad a través de una serie de cláusulas que determinan un número concreto de horas a distribuir irregularmente a lo largo del año dando lugar a lo que se denomina «bolsa de horas».

Cabe citar, así, la posibilidad otorgada a la empresa de «establecer períodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo pueda incrementarse hasta un máximo de una hora ordinaria diaria»⁷⁸¹, «hasta dos horas diarias y como máximo 60 horas al año»⁷⁸², «hasta dos horas diarias sin más limitación»⁷⁸³, «hasta dos horas diarias durante las campañas compensadas en horario intercampaña... con un suplemento de cuarenta y cinco minutos de descanso adicional y un complemento en metálico equivalente a media hora»⁷⁸⁴, «hasta cuatro horas diarias y 20 semanales»⁷⁸⁵, «hasta veinte horas semanales»⁷⁸⁶, «hasta cincuenta horas semanales garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el del descanso habitual»⁷⁸⁷.

En algún supuesto se establecen varios peldaños: «en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas, ...límites que podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta ...en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas e incluso ampliarse o reducirse hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año»⁷⁸⁸. En algún supuesto se permite que, por decisión empresarial, el

⁷⁸¹ Art. 24 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁷⁸² Art. 19 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁷⁸³ Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora (BO Zamora 15/10/2021).

⁷⁸⁴ Art. 41 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

⁷⁸⁵ Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017) o Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁷⁸⁶ Art. 14 CC del sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁷⁸⁷ Art. 11 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁷⁸⁸ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021), que remite al CC estatal de la madera.

inicio de la jornada tenga lugar entre las 6 y las 8 y termine no más allá de las 22 horas⁷⁸⁹.

No faltan previsiones convencionales en las que no se prevén determinaciones cerradas de la jornada sino configuraciones abiertas, en las que se otorga al empresario la facultad, más o menos amplia, de actuar sobre el monto total de la jornada a realizar con el fin último de conseguir una perfecta adaptabilidad del tiempo de trabajo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Así, en algún caso, se regulan fórmulas más indeterminadas como la siguiente: «debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación»⁷⁹⁰. Es más, en algún supuesto, sin mayor concreción, se recoge la facultad de distribución irregular «previo acuerdo con los representantes de los trabajadores»⁷⁹¹.

Lógicamente, cuando la distribución irregular afecta a períodos de trabajo ordinario es preceptivo compensar los incrementos a través de fórmulas variadas: en muchos casos se alude sin más a la «compensación con descansos»⁷⁹² o, en similares términos, «compensación con descanso en otros momentos del año»⁷⁹³. En otros casos, se alude «al disfrute colectivo de descansos, coincidiendo con los puentes que puedan concederse o acumularse a vacaciones, e individualmente, a petición de la persona trabajadora o en los atrasos respecto a los comienzos previstos de campaña o en paradas intermedias de la misma, en todos los casos sin perjuicio de las necesidades del servicio»⁷⁹⁴.

En algunas ocasiones, se remite a una cuantificación económica derivada del acuerdo con los representantes de los trabajadores⁷⁹⁵ o al «acuerdo entre las partes, mediante incentivos y horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, horas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar

⁷⁸⁹ Art. 28 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

⁷⁹⁰ Art. 9 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁷⁹¹ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Art. 24 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021), que remite al CC estatal de la madera.

⁷⁹² Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017) o Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁷⁹³ Art. 24 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁷⁹⁴ Art. 41 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

⁷⁹⁵ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021)

como módulos uno de ellos, varios o todos»⁷⁹⁶ o directamente prevén su abono como horas extraordinarias⁷⁹⁷.

También en algún caso se establecen alternativamente compensaciones de descanso o económicas adicionales para las horas realizadas en régimen de distribución irregular distinguiendo entre trabajadores fijos y trabajadores fijos discontinuos y eventuales⁷⁹⁸, añadiendo que «las ampliaciones de jornada irán acompañadas de una acumulación de los excesos prolongándose la duración de sus contratos»⁷⁹⁹.

Dentro de estas tres posibilidades, se considera más conveniente la primera, no en vano la compensación con descansos evitará la «monerización» de la extenuación de los trabajadores en un trabajo para el que se exige gran esfuerzo físico.

2.1.2. Jornadas intensivas de verano

En el sector agropecuario, también son frecuentes las «jornadas intensivas de verano» en las que se trabaja de forma continuada⁸⁰⁰, si bien en algún caso limitadas al personal de administración⁸⁰¹ o con exclusión de determinadas categorías⁸⁰². A veces, se establece la previsión de una jornada de 35 horas⁸⁰³ o de 7 horas diarias⁸⁰⁴ pero exigiendo a cambio una contraprestación por parte del trabajador que se compromete a atender circunstancias meteorológicas durante quince días (del 1 al 15 de mayo o del 1 al 15 de septiembre)⁸⁰⁵.

2.1.3. Aumento del tiempo diario en determinadas categorías de trabajadores

El art. 34.3 ET habilita para que el convenio colectivo aumente el umbral de trabajo diario, cifrado en 9 horas, sin que pueda rebasarse el límite de 12

⁷⁹⁶ Art. 11 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁷⁹⁷ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021), que se remite al CC estatal de la madera.

⁷⁹⁸ Art. 41 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

⁷⁹⁹ Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁰⁰ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Art. 7 CC para trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018) o Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁸⁰¹ Art. 51 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁸⁰² Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

⁸⁰³ Art. 13 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021).

⁸⁰⁴ Art. 7 CC para trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

⁸⁰⁵ Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, de manera que no son infrecuentes los convenios que concentran al máximo esta posibilidad en determinadas categorías: quienes desarrollen funciones de custodia o vigilancia⁸⁰⁶ o de transporte⁸⁰⁷. No se encuentran, sin embargo, ejemplos que excluyan expresamente a algunos niveles del sistema de clasificación profesional de la variación.

En algunos casos, se permite incluso superar el límite de doce horas diarias cuando se trata de trabajadores dedicados a la extinción de incendios con una escueta cadencia de descanso de 10 horas entre turno y turno⁸⁰⁸. Para este personal, además, se introduce un margen mayor de disponibilidad atendiendo a las exigencias de los contratos administrativos suscritos con las Administraciones correspondientes, en una cláusula con graves visos de ilegalidad porque se articula una limitación de derechos laborales a través de un instrumento que carece de valor normativo como es el pliego de condiciones administrativas⁸⁰⁹.

2.1.4. Porcentajes anuales en la distribución irregular

El art. 34.2 ET permite, en defecto de pacto o convenio, que el titular de la organización empresarial alterar la dedicación hasta en un 10 por 100 en cómputo anual, respetando dos extremos: los períodos mínimos de descanso diario (12 horas) y semanal (día y medio) previstos en la ley. Existen muestras convencionales que rebajan este porcentaje al 8 por 100 o incluso concretan este 8 por 100⁸¹⁰ en la cantidad exacta de 145 horas⁸¹¹.

El preaviso de, al menos, cinco días de antelación que exige el ET para que en estos casos el trabajador conozca los períodos de dedicación, se respeta en la mayor parte de los convenios colectivos que se pronuncian al respecto⁸¹², pero en algún caso se reduce a dos días⁸¹³.

Ahora bien, en lo que no puede considerarse sino buena práctica, tampoco faltan convenios en los que tratan de establecer garantías para dar seguridad sobre la distribución horaria, pese a posibles alteraciones en momentos puntuales, «estableciendo la elaboración de un cuadro horario disponible en cada centro de trabajo y expuesto en el primer trimestre de cada año, teniendo

⁸⁰⁶ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁸⁰⁷ Art. 11 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁸⁰⁸ Art. 24 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁰⁹ Art. 24 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸¹⁰ Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁸¹¹ Art. 4 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018) o Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

⁸¹² Art. 24 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁸¹³ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021), que remite al CC estatal de la madera.

en cuenta las propuestas de los trabajadores sobre los períodos vacacionales que han de estar disponibles antes de la conclusión del año anterior»⁸¹⁴.

2.2. Jornadas reducidas

Aunque la mecanización de las tareas agrícolas y pecuarias conlleva la realización de menores sacrificios corporales, lo cierto es que el trabajo en este sector todavía conserva para ciertas tareas grandes dosis de insalubridad, atendidas en cierta medida por el RDJE, que prevé dos supuestos de reducción de jornada:

a) En aquellas faenas en las que concurren «extraordinario esfuerzo físico» o «circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad», la jornada se limitará a seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo (art. 24.1 RDJE).

Pocos son los convenios colectivos que establecen alguna mejora adicional a este régimen no solo en cuanto a una mayor reducción del tiempo sino a la ampliación de circunstancias relacionadas con la penosidad laboral que pueden justificar una menor dedicación. Únicamente cabe mencionar algún pacto en el que se atiende a la manipulación manual de cargas⁸¹⁵ o se prevé que «los peones sulfatadores y personal encargado de preparar o manipular los caldos, serán compensados con un incremento del 28% del salario día, cuando realicen las labores de sulfatado y preparación del caldos»⁸¹⁶.

b) En aquellas tareas que se realicen trabajando con «los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiéndose por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados», la jornada se ciñe hasta el límite de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo (art. 24.2 RDJE)⁸¹⁷.

Sin perjuicio de un estudio más exhaustivo de las condiciones de seguridad y salud en otro apartado de la presente obra, tampoco cabe mencionar en este momento previsiones convencionales relevantes, ni siquiera a la hora de concretar las faenas y zonas geográficas concretas que den lugar a las reseñadas minoraciones (art. 24.2.2 RDJE).

3. TRABAJO EFECTIVO

Teniendo en cuenta lo dispuesto en los arts. 34.1 ET (sólo se contabiliza a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria el tiempo de «trabajo

⁸¹⁴ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁸¹⁵ Art. 14 CC del sector del campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁸¹⁶ Art. 20 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

⁸¹⁷ Art. 15 CC del sector del campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

efectivo») y 34.5 ET (la jornada comienza a computarse «de modo que tanto al comienzo como la final el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo», esto es, «desde el momento en el que el trabajador está en disposición de trabajar»), procede entender que para incluir determinados parámetros como tiempo de trabajo deben cumplirse los tres requisitos siguientes: el trabajador debe estar en ejercicio de su actividad, a disposición del empresario y permanecer en su puesto de trabajo.

La necesaria concurrencia de estos tres presupuestos no ha impedido a la negociación colectiva entrar a reiterar tales conceptos para el caso concreto, utilizando cláusulas del siguiente tenor a la hora de concretar que el tiempo efectivo. Se exige, así: «la presencia del personal en su puesto de trabajo dedicado a él y provisto en su caso con la ropa y equipos de protección individual (EPI) del trabajo correspondiente, tanto al inicio como al final de la jornada»⁸¹⁸ o que los trabajadores estén «con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo, procediendo de la misma manera al finalizar la jornada»⁸¹⁹. E incluso con mayor vaguedad se indica que «la jornada de trabajo comienza y finaliza en el puesto de trabajo»⁸²⁰ o «tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador ha de estar en su puesto de trabajo y dedicado al mismo»⁸²¹ o «la jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar habitual de prestación de los servicios»⁸²².

No faltan casos, sin embargo, en los que se juridifican determinados espacios de presencia, de espera o disponibilidad, que pasan a considerarse como tiempo de trabajo, tal y como sucede con la inclusión del «tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas»⁸²³ o con la fijación de alguna compensación económica para los tiempos de espera como sucede con el abono del «65 por 100 del valor de la hora de trabajo desde la finalización de la jornada hasta que se carga la fruta en el camión»⁸²⁴.

Además, atendiendo a la circunstancia de que normalmente las fincas o granjas están alejadas de las zonas habitadas, cabe mencionar la consideración como trabajo efectivo el desarrollado «desde el punto de encuentro (lugar del término municipal o núcleo urbano más cerca de aquél en el que se estén ejecutando los trabajos), terminando en el tajo»⁸²⁵ o se prevé que «la jornada laboral

⁸¹⁸ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁸¹⁹ Art. 9 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 15/03/2021).

⁸²⁰ Art. 21 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018) o Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸²¹ Art. 9 CC campo para la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

⁸²² Art. 16 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

⁸²³ Art. 9 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁸²⁴ Art. 32 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

⁸²⁵ Art. 29 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019) o Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

comienza en el lugar de reunión donde se distribuye el trabajo, tanto para las faenas exclusivamente manuales como para aquellas en que se necesite emplear maquinarias, aperos o accesorios. Se entiende que termina en el lugar donde había comenzado»⁸²⁶. O se dispone que abarcará el tiempo invertido desde» el lugar de reunión, si hubiera que aparejar animales o emplear maquinaria, enseres o accesorios hasta que se retorne al lugar donde hubiera empezado, sin que tenga esta jornada reducción de ningún tipo por el camino a recorrer en las fincas situadas a dos o menos kilómetros de la población»⁸²⁷.

Teniendo en cuenta que en ocasiones las explotaciones agrícolas o granjas, muchas veces están alejadas en varias decenas de kilómetros de los núcleos de población y en unas condiciones orográficas difíciles, circunstancias que, por desgracia, han motivado que se produzcan frecuentes accidentes in itinere, muchos convenios colectivos abordan esta circunstancia, bien concediendo un plus por kilometraje variable no sólo por las cantidades concedidas (0,19, 0,21 o 0,24 euros por Km, 2,5, 4 o 6,5 euros por trayecto más o menos amplio) sino por las distancias consideradas (2 km, 5 km, 10 km), bien imponiendo a la empresa la obligación de proporcionar medio de transporte adecuado, bien permitiendo ambas alternativas, bien considerando directamente como tiempo trabajado el destinado a los desplazamientos, o bien, en algún caso, estableciendo compensaciones ad hoc cuando la prestación de servicios se desarrolla en puntos alejados del centro de trabajo habitual, añadiendo pluses adicionales si hubiera pernoctación.

Cabe citar, así, a título meramente ejemplificativo, las siguientes cláusulas, capaces de demostrar un elevado casuismo, pero, a la par, un esfuerzo convencional en establecer mejoras en este marco:

— «la jornada se iniciará desde el momento en que el/la trabajador/a suba al medio de locomoción facilitado por la empresa terminando en el tajo o centro de trabajo»⁸²⁸;

— «las empresas vendrán obligadas a abonar a los trabajadores 0,19 euros por kilómetro cuando el trabajador tenga que utilizar su vehículo para acceder al puesto de trabajo tanto a la ida como a la vuelta. No procederá este abono si el empresario proporciona a los trabajadores medios de transporte adecuados»⁸²⁹;

— «si la distancia entre el elemento técnico de la explotación y el lugar de trabajo es superior a 2 kilómetros, las empresas vendrán obligadas a abonar a los trabajadores 0,24 euros por cada kilómetro. La distancia a contar desde la población hasta el puesto de trabajo se computa a partir de donde acaba el casco urbano, según las ordenanzas municipales para el servicio

⁸²⁶ Art. 22 CC sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁸²⁷ Art. 22 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁸²⁸ Art. 9 CC campo para la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

⁸²⁹ Art. 22 CC sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

público de taxis. En el supuesto de jornada partida se abonarán dos idas y dos vueltas. No procederá, sin embargo, esta indemnización en ninguno de estos supuestos: a) Si la casa o alojamiento proporcionada por el empresario tiene las debidas condiciones de higiene, está dentro de la finca y a menos de dos km y puede pernoctar el personal. b) Si las empresas facilitan al personal medios automecánicos de locomoción adecuados»⁸³⁰;

— «en el supuesto de que el punto de partida, exceda de cinco kilómetros de distancia al lugar de trabajo, la empresa facilitará medios de locomoción o en su defecto, vendrá obligada a abonar la cantidad resultante de multiplicar los kilómetros recorridos desde el casco urbano del punto de partida, descontando los dos primeros, a razón de 0,19 euros/km. por vehículo ocupado por cuatro personas»⁸³¹;

— «en el caso de que el tajo donde haya de efectuarse la recolección de los cítricos exceda de 10 kilómetros del límite de su comarca, o demarcación habitual que se pacte entre empresa y representantes de los trabajadores, el trabajador percibirá a partir de lo que exceda de los 10 primeros kilómetros fuera de la comarca, o demarcación habitual, un plus de 2,50 euros por el primer tramo completo de 40 km. Los siguientes kilómetros a partir de ese punto se pagarán proporcionalmente»⁸³²;

— «la empresa habrá de garantizar el transporte para el personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguro de viajeros, etc.), siendo dicho transporte a cuenta de la empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores de una zona geográfica, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 0,21 euros, por kilómetro que exceda de los 6 primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador. No se abonará cantidad alguna de kilometraje por desplazamientos... en los que el punto de partida al lugar de trabajo o punto de reunión no supere la distancia fijada en el párrafo anterior. Si el trabajador cambiara de domicilio esto no supondría obligación para la empresa de facilitar transporte ni abono de kilometraje... Para el supuesto de desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual será de aplicación la siguiente regulación: Si el desplazamiento es superior a 95 kilómetros por trayecto desde el punto de recogida hasta el centro de trabajo de destino, el desplazamiento se realizará siempre mediante autobús o vehículo autorizado facilitado por la empresa y sin coste para el trabaja-

⁸³⁰ Art. 22 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁸³¹ Art. 13 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

⁸³² Art. 31 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

dor. En caso de que el autobús o vehículo autorizado sea propiedad de la Empresa, se procurará que haya una rotación de conductores a la ida y a la vuelta, cuando dichos conductores realicen otras tareas al margen de las de conducción durante la jornada laboral. El número de horas trabajadas como máximo por los conductores en unas y otras tareas será de nueve horas diarias de trabajo o de diez horas cuando se trabaje en jornada flexible... Así mismo, la Empresa deberá facilitar una formación en seguridad vial y en materia preventiva a dichos conductores. En este tipo de desplazamiento se abonará al trabajador un plus diario en las siguientes condiciones: ÿ Si el desplazamiento es superior a 95 kilómetros e inferior a 150 kilómetros por trayecto se abonará un importe de 4 euros por trayecto efectivamente realizado, tanto para la ida como para la vuelta. ÿ Si el desplazamiento es superior a 150 kilómetros por trayecto se abonará un importe de 6,50 euros por trayecto efectivamente realizado tanto para la ida como para la vuelta. Para el caso de los desplazamientos accidentales para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su centro de trabajo habitual, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gasto de desplazamiento, deberá abonársele una dieta diaria de 40 euros. Las horas de desplazamiento que en su caso se retribuyan a los trabajadores en aplicación de lo dispuesto en este artículo no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo»⁸³³.

4. LA DENOMINADA PAUSA «PARA EL BOCADILLO»

La negociación colectiva se refiere con frecuencia a la jornada continua cuando se trata de labores agropecuarias, de manera que existen múltiples manifestaciones que optan por regular la duración mínima de descanso, que va desde la recepción mimética del régimen estatutario (quince minutos en un marco de seis horas)⁸³⁴, hasta el aumento de la primera variable y/o de la segunda: «veinte minutos en seis horas»⁸³⁵, «veinte en ocho horas»⁸³⁶, «treinta

⁸³³ Art. 19 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

⁸³⁴ Art. 9 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 15/03/2021); Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021); Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020) o Art. 28 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019); Art. 9 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018) o Art. 14 CC del sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁸³⁵ Art. 24 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017) o Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁸³⁶ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

en seis horas»⁸³⁷, «treinta en ocho horas»⁸³⁸ o incluso «veinticinco en cinco horas»⁸³⁹.

Suelen ser habituales también pronunciamientos convencionales sobre el reconocimiento del cómputo de tales lapsos como trabajo efectivo y, por tanto, retribuido⁸⁴⁰, sin que deje de existir algún caso que opta por la exclusión de estos fragmentos como tiempo de trabajo efectivo⁸⁴¹, pasando por soluciones intermedias como «su cómputo solo cuando la jornada sea de 40 horas semanales y no cuando sea inferior o sea intensiva»⁸⁴² o la atribución de retribución tomando como referencia alguna parte: quince minutos de los veinte previstos⁸⁴³ o diez minutos de los veinte reconocidos⁸⁴⁴.

5. DESCANSO SEMANAL

No es muy habitual que los convenios colectivos desarrollen el régimen del descanso semanal previsto legalmente ni siquiera abundando en lo establecido en el art. 5.3 RDJE, donde se establecen tres escenarios para el trabajo agrícola:

a) la concesión de descansos mínimos de diez horas diarias, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el ET por períodos de hasta cuatro semanas. Esta premisa no se recoge en la negociación colectiva más allá de la posibilidad anteriormente aludida en relación con el personal dedicado a la extinción de incendios.

⁸³⁷ Art. 19 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

⁸³⁸ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Art. 21 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018) o Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁸³⁹ Art. 13 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021) o Art. 7 CC para trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

⁸⁴⁰ Art. 24 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Art. 9 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 15/03/2021); Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021); Art. 19 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018) Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020); Art. 28 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019); Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021) o Art. 14 CC del sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁸⁴¹ Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁸⁴² Art. 9 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

⁸⁴³ Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

⁸⁴⁴ Art. 7 CC para trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

b) la separación del medio día de descanso semanal respecto día completo para su disfrute en otro día de la semana. Esta pauta tampoco es muy frecuente en la negociación colectiva, si bien en algún convenio se prevé que «previo acuerdo entre el Comité de empresa y la Dirección se podrá no trabajar los sábados recuperando dichas horas»⁸⁴⁵ o se establece una secuencia de trabajo y descanso para los domingos: «se trabajarán 26 domingos, se descansarán 26 domingos y no se trabajarán más de 3 domingos consecutivos», todo ello salvo adscripción voluntaria⁸⁴⁶.

c) la «acumulación por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal». Esta acumulación plurisemanal del descanso es objeto de mayor atención convencional, remitiéndose sin mayor concreción para las campañas de recolección al RDJE⁸⁴⁷, sin reclamar la presencia de determinadas causas, de un preaviso o de la comunicación a los representantes de los trabajadores, En otros casos se limita a «fórmulas quincenales con establecimiento de turnos para libranza de cada uno de los afectados»⁸⁴⁸ o «a 14 días con derecho a disfrute de 4 días de descanso ininterrumpido coincidiendo con un sábado y un domingo»⁸⁴⁹ o también a «14 días con 3 días de descanso ininterrumpido»⁸⁵⁰. En su envés, en algún caso se extiende la posibilidad de limitación «hasta tres meses con retribución adicional del 50 por 100»⁸⁵¹.

Varios son los supuestos en los que se condiciona la acumulación al consentimiento del trabajador afectado⁸⁵², permitiendo recurrir a una empresa de trabajo temporal si no hubiera trabajadores dispuestos a ello⁸⁵³ o reconociendo una compensación adicional del 30 por 100 si esa semana se han trabajado menos de 30 horas o del 75 por 100 si se han trabajado más de 30 horas⁸⁵⁴.

En algún convenio, la flexibilidad llega a ser total para ciertas categorías de trabajadores, cuyo régimen jurídico se excepciona *in toto* del general previsto para el descanso semanal: cuerpos de vigilancia, extinción y prevención de incendios⁸⁵⁵ quienes tareas de mantenimiento, limpieza y control de calidad⁸⁵⁶.

⁸⁴⁵ Art. 31 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁸⁴⁶ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2022).

⁸⁴⁷ Art. 19 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁸⁴⁸ Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018).

⁸⁴⁹ Art. 26 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁵⁰ Art. 26 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020)

⁸⁵¹ Art. 16 CC sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁸⁵² Art. 26 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁸⁵³ Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

⁸⁵⁴ Art. 13 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

⁸⁵⁵ Art. 26 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁵⁶ Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

Tampoco puede dejar de señalarse alguna previsión que aumenta el descanso ordinario de un día y medio previsto en el ET a dos días, bien de forma expresa⁸⁵⁷, bien de forma inducida mediante el establecimiento de una jornada de cinco días laborables a la semana de lunes a viernes⁸⁵⁸. A veces, en el propio convenio se recogen dos fórmulas de aplicación simultánea en virtud de las circunstancias: descanso semanal de dos días para trabajadores con jornadas semanales de cinco días y de día y medio para trabajadores con jornadas semanales de 6 días⁸⁵⁹.

6. FESTIVOS

Es habitual que se pacte en convenio colectivo la necesidad de trabajar algún día festivo, a cuyos efectos el trabajador tiene derecho a otro día alternativo de descanso, a una compensación económica o ambas cosas («75 por 100 más del valor ordinario más un día adicional de descanso»⁸⁶⁰).

En algún caso se añade un día festivo al calendario oficial: el segundo día de Pascua (26 de diciembre, que será sustituido en sucesivas anualidades por el martes de carnaval)⁸⁶¹ o, con mucha más frecuencia, el día 15 de mayo⁸⁶².

Muy habitual es la recepción de algunos días considerados como no laborales en concreto, el 24 y 31 de diciembre⁸⁶³ (salvo para tareas de guardería⁸⁶⁴ o «extinción de incendios»⁸⁶⁵); la reducción del trabajo a cuatro horas durante esos dos días⁸⁶⁶, con el añadido en algún caso del «del día 19 de marzo»⁸⁶⁷.

⁸⁵⁷ Art. 26 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 26 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 8 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 01/03/2017).

⁸⁵⁸ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021); Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017) o Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

⁸⁵⁹ Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁶⁰ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁸⁶¹ Art. 13 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021).

⁸⁶² Art. 14 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021) Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018) Art. 26 del sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022); Art. 30 Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018); Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021) o Art. 27 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora (BO Zamora 15/10/2021).

⁸⁶³ Art. 31 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁸⁶⁴ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁶⁵ Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁸⁶⁶ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁸⁶⁷ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021).

7. HORAS EXTRAORDINARIAS

En la medida en que la norma heterónoma (art. 35 ET) deja amplias posibilidades de intervención a la regulación convencional sobre el trabajo extraordinario y el art. 5.2 RDJE prevé, para las jornadas agrícolas, que las horas de exceso sobre la jornada ordinaria sean retribuidas como extraordinarias, son muy numerosos los convenios colectivos que establecen previsiones al respecto, lo cual resulta fácilmente comprensible dada la utilidad de este tipo de horas en un sector sometido tan intensamente a las variables meteorológicas, al carácter estacional de ciertos productos agrarios o a las necesidades de cuidado continuo de animales.

Así pues, la realización de horas adicionales, fuera de los márgenes de la jornada ordinaria o ampliada para las labores agrícolas, desbordando la cobertura necesidades imprevisibles (fuerza mayor), se ha convertido en un supuesto avalado mayoritariamente por la regulación convencional, que se centra en cinco cuestiones fundamentales: su obligatoriedad, su compensación, su control, su distinción con otras figuras afines y su limitación cuantitativa.

1. Con carácter general, la realización de tales horas extraordinarias es preceptiva para el trabajador no solo cuando se trate de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sino también cuando vengan determinadas por puntas de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad agropecuaria o forestal de que se trate⁸⁶⁸. Sin embargo, en algún convenio colectivo se recoge, con carácter excepcional, el principio de voluntariedad para cualquier clase de hora extraordinaria⁸⁶⁹.

2. Dentro de la opción legal entre su retribución económica en el mismo valor de una hora ordinaria (esto es, sin sobre coste) o la atribución de descanso compensatorio dentro del plazo de 4 meses, los convenios colectivos apuestan mayoritariamente por su pago en metálico, utilizando fórmulas variadas más o menos generosas en sus términos: a) en la misma cantidad que la hora ordinaria⁸⁷⁰; b) con algún porcentaje adicional (25 por 100 más⁸⁷¹, 30 por 100 más⁸⁷², 75 por 100 más⁸⁷³, 150 por 100 más o 175 más si coincide

⁸⁶⁸ Art. 25 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019) o Art. 25 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) Art. 25 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁸⁶⁹ Art. 6 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (03/02/2018) Art. 9 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

⁸⁷⁰ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁸⁷¹ Art. 30 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

⁸⁷² Art. 6 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (03/02/2018).

⁸⁷³ Art. 33 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022) o Art. 16 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

con domingo o festivo⁸⁷⁴ o el valor de una hora y media⁸⁷⁵); a través de un modo concreto de cálculo (salario base anual más complemento personal dividido por la jornada anual y multiplicado por 165%⁸⁷⁶) o una fórmula matemática⁸⁷⁷; o atribuyendo una de cantidad fija para todos los empleados⁸⁷⁸, una cantidad variable por categoría⁸⁷⁹ o una cantidad específica para una determinada categoría⁸⁸⁰.

No faltan tampoco supuestos en los que se recogen variados patrones para su compensación por descanso: a) reconociendo el «derecho a disfrutarlo en un 50 por 100 a su criterio personal y en el restante 50 por 100 a criterio de la empresa»⁸⁸¹; b) refiriéndose a una genérica compensación por descanso sin añadido alguno⁸⁸² o, por el contrario, limitando la posibilidad de optar por descanso a que no se trate de un período de máxima actividad⁸⁸³.

Bastante usual es el establecimiento de mejoras convencionales de las equivalencias, de modo que por hora extraordinaria trabajada se tendrá derecho a: «una hora y cuarenta y cinco minutos»⁸⁸⁴, «una hora y media»⁸⁸⁵ o «dos horas»⁸⁸⁶ e, incluso, en algún caso se reconoce que «por cada tres horas se concederá una hora más y por seis horas se tendrá derecho a una jornada completa de descanso»⁸⁸⁷.

Tan variado panorama se completa con alguna cláusula que distingue el sistema de compensación de las horas extraordinarias en función de otras variables, a saber: 1) atendiendo a su naturaleza jurídica, de manera que si son por fuerza mayor (dos horas de descanso por hora extraordinaria o cuantía económica en la misma proporción); si son por causas organizativas (75 por 100 de incremento pecuniario o compensación de descanso equivalente a este porcentaje)⁸⁸⁸; 2) tomando en consideración las funciones desarrolladas por determinadas categorías profesionales, tal y como sucede con el personal destinado a la extinción de incendios, para quienes se establece que: «a)

⁸⁷⁴ Art. 23 CC para el sector de la provincia de Zaragoza (BOE Zaragoza 23/06/2016).

⁸⁷⁵ Art. 25 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁷⁶ Art. 11 CC granjas avícolas y otros animales (BED 12/02/2021).

⁸⁷⁷ Art. 16 CC sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁸⁷⁸ Art. 15 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

⁸⁷⁹ Art. 9 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

⁸⁸⁰ Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

⁸⁸¹ Art. 33 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022) o Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁸⁸² Art. 24 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁸⁸³ Art. 22 CC para el sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁸⁸⁴ Art. 33 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁸⁸⁵ Art. 25 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁸⁶ Art. 11 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁸⁸⁷ Art. 25 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁸⁸⁸ Art. 16 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

cuando una cuadrilla sea citada con posterioridad a la finalización de su jornada de trabajo y se resuelva el incendio en una falsa alarma o se termine en un plazo inferior a dos (2) horas, se compensará a cada trabajador que haya actuado en la extinción con dos horas extraordinarias; b) cuando una cuadrilla sea citada con anterioridad a su horario habitual de trabajo, y se resuelva el incendio en una falsa alarma o se termine la extinción en un plazo inferior a dos (2) horas, se compensará a cada trabajador que haya actuado en la extinción con dos (2) horas extraordinarias (en el caso de que la cuadrilla sea citada con dos (2) horas o más antes del inicio de su jornada)»⁸⁸⁹.

3. No se detienen las normas convencionales en establecer sistemas sofisticados de registro y documentación ad hoc, limitándose a dar participación a los representantes de los trabajadores a través de diversos enunciados: exigiendo «la entrega de un estadillo informativo trimestral»⁸⁹⁰ o «mensual»⁸⁹¹; pautando «la comunicación de información sobre las causas justificativas y el número de horas realizado»⁸⁹² o, con mayor detalle, requiriendo que se comuniquen a los representantes de los trabajadores «los motivos de tal necesidad, la imposibilidad de realizar nuevas contrataciones, el periodo durante el cual se realizarán las horas extras, así como el número aproximado de las mismas que se prevean; siempre que sea posible, esta comunicación se realizará con carácter previo y en cualquier caso se cumplimentará lo antes posible»⁸⁹³.

4. Particular preocupación manifiesta algún convenio colectivo por distinguir entre horas de presencia y horas extraordinarias⁸⁹⁴ o entre horas de flexibilidad y horas extraordinarias⁸⁹⁵.

Tampoco son infrecuentes los esfuerzos por definir exactamente cuándo una hora se considera extraordinaria, a saber: «todas las realizadas en domingos y festivos, también tendrán esta consideración las que sobrepasen las nueve horas diarias o las cuarenta semanales y las que se realicen desde 14 horas del sábado hasta las 24 horas del sábado. A los efectos del cómputo semanal, las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se entenderán como horas efectivamente trabajadas y por tanto se descontarán de dicho computo. A modo de ejemplo, si en la semana «X» hay un día festivo, se considerarán horas extras, además de las realizadas ése día festivo, las trabajadas a partir de las 32 horas de trabajo de esa semana»⁸⁹⁶.

⁸⁸⁹ Art. 25 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁸⁹⁰ Art. 33 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁸⁹¹ Art. 9 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁸⁹² Art. 30 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

⁸⁹³ Art. 6 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018).

⁸⁹⁴ Art. 16 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁸⁹⁵ Art. 15 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017) o Art. 12 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

⁸⁹⁶ Art. 9 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

5. En algún caso se establecen topes máximos a la realización de horas extraordinarias. Así, por ejemplo, se alude a «dos al día, quince al mes y ochenta al año»⁸⁹⁷, quedando excluidas de estas limitaciones «las debidas a fuerza mayor (consecuencia de las especiales características de la actividad avícola, cuando se produzcan problemas de tipo patológico o preventivo de excepcional gravedad) y las horas extraordinarias necesarias (para atender pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate)»⁸⁹⁸. En algún otro caso se aclara, repitiendo términos legales, que no computan en el máximo de 80 al año, ni las debidas a fuerza mayor, ni las compensadas con descanso⁸⁹⁹.

8. TRABAJO NOCTURNO

Las particularidades de la actividad de las empresas del sector agrario implican que normalmente el trabajo se desarrolle durante el día, contando con luz natural. No obstante, en aquellos casos en los que el trabajo agrícola deba llevarse a cabo en período nocturno o cuando se trate de otro tipo de actividades enmarcadas en el sector agropecuario, se establecen complementos económicos adicionales que oscilan entre el 25 por 100⁹⁰⁰, el 30 por 100 (o descanso equivalente)⁹⁰¹, el 40 por 100⁹⁰² y el 50 por 100⁹⁰³.

También, en algunos casos, se recogen otras formulaciones adicionales como, por ejemplo, la prohibición expresa de realizar horas extraordinarias en período nocturno⁹⁰⁴, el derecho a solicitar cambio a puesto de trabajo diurno por motivo de seguridad y salud⁹⁰⁵, la prerrogativa de la trabajadora embarazada o en período de lactancia a pasar a trabajar de día⁹⁰⁶, la posibilidad de los trabajadores de más de 55 años de no realizar trabajo

⁸⁹⁷ Art. 11 CC granjas avícolas y otros animales (BE 12/02/2021) o Art. 9 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

⁸⁹⁸ Art. 11 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁸⁹⁹ Art. 16 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁹⁰⁰ Art. 31 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019) Art. 10 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018) o Art. 26 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021): Art. 16 CC sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁹⁰¹ Art. 19 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

⁹⁰² Art. 19 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

⁹⁰³ Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018) o Art. 25 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁹⁰⁴ Art. 19 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

⁹⁰⁵ Art. 19 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

⁹⁰⁶ Art. 19 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

nocturno⁹⁰⁷ o la concesión de un descanso de media hora retribuida en el turno de noche⁹⁰⁸.

9. TRABAJO A TURNOS

Bastante habitual es el desarrollo del trabajo a turnos en el sector aquí analizado y así queda reflejado en el panorama convencional, donde cabe dar cuenta de cláusulas muy generales, en las que se recoge la mera existencia de turnos, acompañadas, si acaso, de alguna regla básica que debe respetar la empresa a la hora implantar y organizar aquéllos. Pero también de algunas otras muy detallistas en las que se indica el horario de comienzo y fin de cada uno de ellos, la exigencia de que siempre se trabaje de forma continuada⁹⁰⁹, la periodicidad de rotación de los trabajadores, la percepción de una compensación económica específica (centrada en algunos casos en el trabajo en día festivo)⁹¹⁰, la antelación con la que se darán a conocer los calendarios (dos semanas)⁹¹¹ o, incluso, una distribución de tiempos y remuneraciones en función de las distintas actividades y franjas horarias⁹¹².

Con cierta reiteración, en aquellas actividades con ciclos productivos ininterrumpidos, se trata de evitar que el servicio quede desatendido, de manera que si no se produjera el relevo «a la finalización de la jornada normal por el personal que corresponda, el trabajador estará obligado a permanecer en su puesto de trabajo durante un máximo de dos horas y, transcurridas éstas, será sustituido por otro trabajador»⁹¹³. Con el mismo fin de garantizar la continuidad del servicio, en algún convenio se establece también que «en el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada» o incluso se permite acudir a la vía de las modificaciones sustanciales del art. 41 ET⁹¹⁴.

En algún caso se aclara que el establecimiento de un sistema de trabajo a turnos no impedirá el llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos⁹¹⁵.

⁹⁰⁷ Art. 26 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁹⁰⁸ Art. 16 CC sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁹⁰⁹ Art. 24 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁹¹⁰ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁹¹¹ Art. 15 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁹¹² Art. 41 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

⁹¹³ Art. 24 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019) o Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁹¹⁴ Art. 15 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁹¹⁵ Art. 7 CC para trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

10. IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN POR CIRCUNSTANCIAS CLIMATOLÓGICAS ADVERSAS: LOS CONTORNOS DE LA INTERRUPCIÓN

Decisiva es la incidencia que, sobre todo en el sector agrícola, presenta la imposibilidad de que el trabajador cumpla con su prestación laboral debido a razones climatológicas extremas, no en vano el trabajo se desarrolla normalmente a la intemperie, razón por la cual reviste singular importancia el tratamiento convencional articulado para el supuesto de que la actividad deba suspenderse o interrumpirse por lluvias u otros accidentes atmosféricos.

Obvio es señalar, en una primera aproximación, que producido un supuesto de imposibilidad de la prestación del trabajo por fuerza mayor, el empresario continuará, en embargo, en la obligación de proceder al pago del salario, si bien, con fundamento en el carácter sinalagmático de las prestaciones que se intercambian en virtud del contrato, podría pedir en un tiempo posterior la realización del trabajo pendiente.

Pieza esencial para la aplicación de este régimen es el hecho causante de la imposibilidad de la prestación, definido por algún convenio bajo la exigencia de que «el trabajador esté en el tajo o en el lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa»⁹¹⁶, es decir, ha de tratarse de un supuesto ubicado dentro del concepto tiempo de trabajo efectivo.

Una vez delimitado este marco de referencia, el laudo arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza General del Campo, establece en su art. 23 que «las horas perdidas por los trabajadores fijos por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido».

Este mismo esquema, en el que se distingue entre trabajadores fijos y temporales, se reitera en algún convenio colectivo, que recoge sus términos de manera

⁹¹⁶ Art. 5 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018) o Art. 8 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

literal⁹¹⁷. En algún caso, sin embargo, se establece alguna matización, de manera que «las horas perdidas por los trabajadores fijos y eventuales por la lluvia u otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada ininterrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes»⁹¹⁸.

Respetando los trazos esenciales de este modelo, en algún caso se restringe al «20 por 100 de retribución para los temporeros»⁹¹⁹ e, incluso dentro de este último colectivo, se diferencia también entre quienes trabajen a jornada completa o partida. Así: «Los días no trabajados por inclemencias del tiempo y siempre que el trabajador se presente en el lugar de trabajo a la hora normal del comienzo del mismo y permanezca en él a disposición del empresario, percibirá el salario como si hubiese trabajado. Para los trabajadores no fijos afectados por el presente Convenio, se distinguirá entre quienes disfruten jornada partida y los que tengan jornada continuada. En el primero de los casos, si la interrupción se produce una vez iniciada la 1.ª parte de la jornada, se abonará el salario correspondiente a media jornada de trabajo. Si la interrupción se produce una vez iniciada la 2.ª parte de la jornada, se abonará el salario correspondiente a una jornada de trabajo completa. En el caso de jornada continuada, si la interrupción se produce en las tres primeras horas de trabajo, se abonará el salario correspondiente a media jornada de trabajo. Si se produce a partir de la tercera hora de trabajo se abonará el salario de una jornada de trabajo completa»⁹²⁰. Y se justifica expresamente la diferenciación del siguiente modo: «la diferenciación entre fijos y temporales se justifica en causas objetivas ya que los trabajadores no fijos a los que se hace referencia son aquellos trabajadores contratados únicamente para tareas de recolección, plantación o siembra al aire libre y por ello es imposible su reubicación en otras tareas (no así los fijos de plantilla a los que sí puede dárseles otra ocupación) al producirse las inclemencias del tiempo o fuerza mayor que imposibilita la prestación del trabajo, permaneciendo a la espera de que las condiciones permitan volver a la actividad»⁹²¹.

En otros convenios, sin embargo, se mejoran los derechos de los trabajadores no fijos, a quienes «se abonará íntegramente el salario si, llamados al trabajo e iniciado el mismo, hubiera de ser suspendido por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de

⁹¹⁷ Art. 21 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018) o Art. 22 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁹¹⁸ Art. 22 CC para sector agropecuario de la provincia de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁹¹⁹ Art. 20 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁹²⁰ Art. 16 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁹²¹ Art. 16 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

la misma, o en caso de inactividad, pero permaneciendo en la empresa, estas horas tampoco serían recuperadas»⁹²².

Todavía, con mejor criterio, es decir, sin distinguir entre trabajadores indefinidos y temporales, algunos convenios colectivos señalan que «las personas trabajadoras que, una vez presentados en el lugar de trabajo, no pudieran prestar servicios por la especial severidad de las circunstancias climatológicas, devengarán el 50% del salario si la suspensión del trabajo se produjera antes de su inicio o durante el transcurso de las dos primeras horas, y el salario íntegro si el tiempo de trabajo hubiera superado las dos horas»⁹²³.

No obstante, en alguna cláusula, la percepción del salario íntegro se condiciona a la recuperación secuenciada de «las horas no trabajadas, hasta un máximo de cuatro horas perdidas por jornada, en días sucesivos a razón de una hora diaria, previa comunicación de la empresa a las personas trabajadoras afectadas»⁹²⁴. En otros enunciados se prevé que «si se ha trabajado durante el 75 por 100 o más de la jornada laboral, es decir, durante más de 6 horas, se pagará la jornada entera. En caso contrario, si la persona trabajadora no ha podido iniciar su jornada laboral tendrá que compensar a la empresa con 6 horas de trabajo»⁹²⁵.

No faltan supuestos donde se establecen cauces aún más detallistas para las interrupciones por motivos climatológicos, a saber: «a) Si se inicia el traslado, por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas y el trabajador retorna a su domicilio sin haber iniciado el trabajo, se abonará el importe de 13 euros por cada día en que ocurra esta circunstancia, para compensar los perjuicios causados. b) Si se inicia el traslado por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas, si el empresario exigiera al trabajador permanecer en el centro de trabajo se considerará que el mismo está a su disposición, pudiéndose dar las siguientes situaciones: 1. Si el trabajador retorna a su domicilio sin haber efectuado prestación de servicios, tendrá derecho a percibir las horas de espera a disposición de la Empresa en espera, con un mínimo de 4 horas. 2. Si el trabajador tras haber permanecido en espera sin prestación de servicios, iniciara el trabajo, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las horas de espera más las horas efectivamente trabajadas, y con un mínimo de 4 horas, incluidas las trabajadas. c) A los trabajadores se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por lluvias u otros

⁹²² Art. 5 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018).

⁹²³ Art. 30 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019) o Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹²⁴ Art. 30 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019) o Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹²⁵ Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador permanecer en la Empresa, en local adecuado, durante la jornada laboral, para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma. d) Iniciado el trabajo, si el mismo tuviera que ser suspendido y no hubiera lugar de protección y el trabajador retornara a su lugar de destino, habiendo trabajado menos de 4 horas de trabajo efectivo, se abonarán como máximo cuatro horas, estando incluidas en dicho importe las efectivamente trabajadas. e) Iniciado el trabajo si el mismo tuviera que suspenderse por circunstancias climatológicas y la empresa no hace uso de la posibilidad prevista en el apartado d) el trabajador tendrá que permanecer a disposición de la empresa por si el trabajo tuviera que reanudarse, en cuyo caso, la Empresa deberá abonar las horas en las que el trabajador estuvo en espera a disposición de la mismo, más las horas efectivamente trabajadas»⁹²⁶.

En algún caso, se utiliza una fórmula más simple pero más tuitiva: «Las horas perdidas por los trabajadores por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores se les abonará íntegramente el salario si, habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma y esto siempre y cuando exista local adecuado para resguardarse de dichas inclemencias»⁹²⁷. Por el contrario, no faltan disposiciones que atribuyen plena capacidad al empresario para decidir realizar el trabajo a cubierto⁹²⁸ ni tampoco fórmulas genéricas en las que el convenio colectivo evita cualquier regulación dejando el régimen jurídico de tales interrupciones «al acuerdo entre empresario y trabajador»⁹²⁹.

11. SUSPENSIONES POR RAZONES METEOROLÓGICAS

Algunos convenios colectivos se limitan a recordar el listado de causas de suspensión recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien con mayor frecuencia se detienen a regular la posibilidad de suspender las actividades por causa de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre unidas a la estacionalidad y la climatología. En concreto, no es infrecuente que por razones climatológicas extremas o de gran severidad, se permita a la empresa adoptar algunas medidas organizativas, tales como:

⁹²⁶ Art. 10 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Región Murcia 01/03/2017).

⁹²⁷ Art. 8 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

⁹²⁸ Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

⁹²⁹ Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

a) Mantener a los trabajadores en alta con abono de haberes, «con el deber de la persona empleada de recuperar las horas no trabajadas por ampliación de la jornada legal en días sucesivos», sin concretar el quantum y el cuando que queda a la decisión empresarial⁹³⁰ o simplemente estableciendo un plazo para la recuperación de 4 meses⁹³¹.

b) Suspender el contrato de trabajo con interrupción de las obligaciones de la persona empleada de prestar servicios y de la empresa de abonar el salario correspondiente a los días durante los cuales se suspendió el contrato. Se exige en este caso comunicación de esta suspensión y su finalización a la autoridad a los efectos oportunos⁹³². Se acoge, por tanto, la fórmula legal de suspensión del contrato por fuerza mayor.

En algunos convenios, como garantía adicional, esta alternativa queda condicionada al pertinente acuerdo con los representantes de los trabajadores⁹³³.

Además, se observa alguna cláusula en virtud de la cual «en todo caso, cuando la previsión de que la causa meteorológica que no permita la prestación del servicio supere los 4 días de duración, por norma general el contrato de la persona trabajadora quedará suspendido, siempre y cuando exista acuerdo entre empresa y la persona trabajadora»⁹³⁴. También se recurre a enunciados de más fácil materialización práctica: «En caso de que las condiciones meteorológicas, o como consecuencia de ellas u otras ajenas a la voluntad de ambas partes, que imposibilitaran la realización de las labores propias de la época, se suspendieran temporalmente, hasta que cesen estas circunstancias, la prestación de servicios se realizará en periodos idóneos de acuerdo con las necesidades cultivables, incrementándose el horario ordinario en un máximo de dos horas por día, sin que las mismas se puedan considerar horas extraordinarias. Para que las circunstancias enumeradas anteriormente se lleven a efecto, el/la empresario/a deberá avisar al trabajador/a como mínimo, al dejar su puesto de trabajo el día anterior. En ningún caso el cómputo anual podrá exceder del máximo de horas»⁹³⁵.

12. CONTROL HORARIO

Todavía son pocos los convenios colectivos que cuentan con una regulación adaptada a la nueva regulación del art. 34.9 ET en materia de control horario⁹³⁶.

⁹³⁰ Art. 30 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019) o Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹³¹ Art. 28 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁹³² Art. 30 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 28 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁹³³ Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁹³⁴ Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁹³⁵ Art. 9 CC para el campo de la provincia de Valladolid (DO Valladolid 20/05/2021).

⁹³⁶ Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020) o Art. 15 CC del sector del campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

No obstante, merece una valoración muy positiva que en alguna cláusula establezca la obligación empresarial de entregar a cada trabajador un calendario individualizado con las horas y días de dedicación a la actividad laboral⁹³⁷ o que se reconozca el derecho de los representantes de los trabajadores para pedir reuniones con la empresa al objeto de supervisar los concretos horarios de trabajo⁹³⁸.

Es frecuente que se permita a los trabajadores intercambiar turnos, días de descanso o vacaciones entre ellos, previa comunicación a la empresa y visto bueno por parte de esta, con preaviso suficiente, cifrado en «cuatro días de antelación en el caso de días de libranza y de dos meses en los casos de vacaciones»⁹³⁹ o «cuatro días de antelación en caso de días de libranza, un mes en caso de vacaciones o siete días en caso de turnos»⁹⁴⁰.

13. PERMISOS RETRIBUIDOS

De conformidad con el art. 37.3 ET, el trabajador puede ausentarse del trabajo interrumpiendo su actividad conservando la retribución, siempre y cuando avise previamente al empresario y los justifique lo antes posible. En el texto legal se prevén una serie de motivos justificativos. Pocas mejoras se establecen en cuanto a la duración y motivos justificativos del disfrute de permisos, pues, en el mejor de los casos, los convenios reiteran lo previsto en el ET⁹⁴¹ o remiten a tal texto legal⁹⁴². No obstante, como previsiones más significativas, procede mencionar aquellas que:

a) Amplían en un día más⁹⁴³, dos⁹⁴⁴ o tres⁹⁴⁵ los asuetos por fallecimiento o enfermedad de familiar hasta el segundo grado o solo para el fallecimiento de hijos o cónyuge⁹⁴⁶.

⁹³⁷ Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹³⁸ Art. 24 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

⁹³⁹ Art. 24 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

⁹⁴⁰ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹⁴¹ Art. 27 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019)

⁹⁴² Art. 32 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019) Art. 20 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017) o Art. 12 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

⁹⁴³ Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021); Anexo CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021); Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018); Art. 8 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018); Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018); Art. 20 CC sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022) o Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁹⁴⁴ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 23 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁹⁴⁵ Art. 14 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021).

⁹⁴⁶ Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

b) Mejoran en un día o dos más, en función de si hay desplazamiento o no, los permisos por enfermedad, accidente o fallecimiento de familiar⁹⁴⁷. En algunos casos, se aclara cuándo se entiende que hay desplazamiento a otra localidad, cifrando tal circunstancia en 100 km⁹⁴⁸, 150 km⁹⁴⁹, 50 km⁹⁵⁰, 25 km⁹⁵¹ o cuando ello supone viajar fuera de la isla⁹⁵².

c) En algún caso, para los supuestos de «fallecimiento, accidente o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor del cónyuge o hijos no emancipados, el permiso será de hasta cinco días»⁹⁵³. El propio convenio define los conceptos «intervención quirúrgica mayor» y «menor» en función de la necesidad o no, respectivamente, del internamiento en clínica que sea superior o no a cuarenta y ocho horas⁹⁵⁴.

d) Aumentan de uno a dos días⁹⁵⁵ (en algún caso, solo cuando la distancia supera los 50 km⁹⁵⁶ o se trata de localidad distinta)⁹⁵⁷ o a tres días⁹⁵⁸ (condicionado a que se lleve a cabo fuera del territorio de la Comunidad Foral)⁹⁵⁹ el permiso por traslado de domicilio

e) Incorporan junto al matrimonio, la referencia a la pareja de hecho⁹⁶⁰ e incluso extienden las ausencias por tales motivos a 16 días⁹⁶¹, 18 días⁹⁶² o

⁹⁴⁷ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021) o Art. 22 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁹⁴⁸ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021) o Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁹⁴⁹ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022) o Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

⁹⁵⁰ Art. 14 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021).

⁹⁵¹ Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁹⁵² Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018).

⁹⁵³ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

⁹⁵⁴ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

⁹⁵⁵ Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022); Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018); Art. 14 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021) o Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora 8BO Zamora 15/10/2021).

⁹⁵⁶ Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020) o Art. 8 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018).

⁹⁵⁷ Art. 12 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

⁹⁵⁸ Anexo CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021); Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 23 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

⁹⁵⁹ Art. 14 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁹⁶⁰ Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021) o Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁹⁶¹ Art. 31CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

⁹⁶² Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018).

a 20 días⁹⁶³. En algún supuesto se limita la posibilidad de disfrutar un nuevo permiso por las mismas causas a que hayan transcurrido dos años⁹⁶⁴.

f) En lo que no es propiamente un permiso sino una concreción de la distribución irregular de la jornada, algún convenio reseña la concesión de 6 días por exceso de actividad a disfrutar en determinadas fechas⁹⁶⁵.

g) Bastante frecuente es la atribución de un día⁹⁶⁶, dos medios días⁹⁶⁷ o dos días⁹⁶⁸ de libre disposición o para asuntos propios, limitados, a veces, a trabajadores fijos⁹⁶⁹.

h) Muy habitual es el otorgamiento de permisos por celebraciones familiares: «un día para asistir al matrimonio (o situación análoga) de los padres, hijos o hermanos»⁹⁷⁰, «dos días por matrimonio de padres e hijos»⁹⁷¹, «un día por matrimonio (o situación análoga) de hijos»⁹⁷², «un día por boda o bautizo de hijos o hermanos»⁹⁷³, «dos días por matrimonio de padres o hijos o bautizo de hijo»⁹⁷⁴, «un día por boda o bautizo de hijo»⁹⁷⁵, «un día por boda, bautizo y primera comunión de hijo»⁹⁷⁶; «un día por bautizo de hijo o hermano o boda de pariente hasta segundo grado»⁹⁷⁷ o «un día por fallecimiento de familiar hasta tercer grado de consanguinidad»⁹⁷⁸. También dentro de una amplia

⁹⁶³ Art. 29 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

⁹⁶⁴ Art. 29 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

⁹⁶⁵ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021).

⁹⁶⁶ Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018); Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 9 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018) o Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁹⁶⁷ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹⁶⁸ Art. 14 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021); Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018) o Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora (BO Zamora 15/10/2021).

⁹⁶⁹ Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018).

⁹⁷⁰ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021) o Art. 29 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

⁹⁷¹ Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

⁹⁷² Anexo CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021) o Art. 15 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁹⁷³ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹⁷⁴ Art. 13 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁹⁷⁵ Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018).

⁹⁷⁶ Art. 20 CC sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

⁹⁷⁷ Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018); Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

⁹⁷⁸ Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018).

variedad de formulaciones se concede «un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos, así como por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad o tres días si el hecho sucede en localidad distinta al lugar habitual de residencia del trabajador/a»⁹⁷⁹.

i) Junto al abono de «tres días al año sin baja»⁹⁸⁰, prácticamente todos los convenios analizados reconocen el derecho a asistir a consulta médica en centro público de salud con extensiones variables: «por el tiempo necesario»⁹⁸¹; «dos horas para consulta de la misma localidad del centro de trabajo, tres horas en otra localidad y cuatro si se trata de asistencia a dos o más consultas médicas continuadas»⁹⁸²; «hasta un máximo de 20 horas anuales»⁹⁸³, 19⁹⁸⁴, 18⁹⁸⁵ u 8⁹⁸⁶; «tres (3) horas para medicina general, y seis (6) horas para consulta a especialista»⁹⁸⁷ o «16 horas por campaña»⁹⁸⁸.

j) También es una cláusula generalizada el reconocimiento del derecho a acompañar a consulta médica a familiares, utilizando a tal fin una variedad de enunciados en cuanto a una mayor o extensión temporal y en lo que se refiere a los familiares que dan derecho al sueto. Así: se concede para acompañar «al cónyuge o a familiar de primer grado al médico por el tiempo necesario»⁹⁸⁹; «al hijo menor de 16 años o familiar de primer grado discapacitado por el tiempo necesario»⁹⁹⁰; «a razón de 8 horas anuales»⁹⁹¹, «a razón de una hora por acto médi-

⁹⁷⁹ Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora (BO Zamora 15/10/2021).

⁹⁸⁰ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁹⁸¹ Art. 48 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 22 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019); Art. 29 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018); Art. 8 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018); Art. 14 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021); Art. 12 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017); Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018); Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018); Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021) o Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora (BO Zamora 15/10/2021).

⁹⁸² Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

⁹⁸³ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹⁸⁴ Art. 13 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

⁹⁸⁵ Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/02/2022).

⁹⁸⁶ Anexo CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021).

⁹⁸⁷ Art. 23 bis CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

⁹⁸⁸ Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018).

⁹⁸⁹ Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018).

⁹⁹⁰ Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora 8BO Zamora 15/10/2021).

⁹⁹¹ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

co destinado a personas dependientes⁹⁹²; «a razón de 8 horas para acompañar a hijos menores de 12 años o a parientes hasta segundo grado mayores de 70 años»⁹⁹³; «un día para acompañar a hijo menor de 8 años o discapacitado»⁹⁹⁴; «hasta un máximo de 19 horas para acompañar a hijo menor de 14 años»⁹⁹⁵; «hasta un máximo de 12 horas anuales si se trata de familiar de primer grado»⁹⁹⁶; «hasta un máximo de 12 horas anuales si se trata de hijos menores o mayores dependientes hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad»⁹⁹⁷; «dos horas mensuales para acompañar a la esposa, o a la pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo, existiendo la obligación por parte del afectado para la validez de dicho permiso de presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia»⁹⁹⁸; «tres (3) horas para medicina general, y seis (6) horas para consulta a especialista» para acompañar «a hijos/as discapacitados, u otro familiar que conviva con el/la trabajador/a»⁹⁹⁹; «hasta 8 horas de permiso retribuido al año, cuando tenga que acompañar a un hijo menor de 10 años, o a un familiar con el que conviva, y que se encuentre impedido para acudir a la consulta médica, siempre que no exista otro familiar en convivencia con el menor o con el impedido, que pueda asumir este cometido»¹⁰⁰⁰; «hasta ocho horas si tiene que acompañar a un familiar en primer grado»¹⁰⁰¹; «hasta veinte horas para acompañar a familiar directo»¹⁰⁰², o sin límite cuantitativo «pero siempre que el acompañamiento esté justificado»¹⁰⁰³.

k) Poca atención se dispensa por la negociación colectiva para fomentar la formación de los trabajadores. En el mejor de los casos, se concede «el tiempo imprescindible «para concurrir a exámenes oficiales u oposiciones»¹⁰⁰⁴ o «para concurrir a exámenes cuando cursen estudios previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no apruebe una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas»¹⁰⁰⁵. También en algún caso se limita el permiso para exámenes

⁹⁹² Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

⁹⁹³ Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

⁹⁹⁴ Art.48 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

⁹⁹⁵ Art. 13 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

⁹⁹⁶ Art. 15 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

⁹⁹⁷ Art. 31 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

⁹⁹⁸ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

⁹⁹⁹ Art. 23 bis CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹⁰⁰⁰ Anexo CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021).

¹⁰⁰¹ Art. 23 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

¹⁰⁰² Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁰³ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 15/12/2021).

¹⁰⁰⁴ Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

¹⁰⁰⁵ Art. 20 del sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

a 10 días anuales¹⁰⁰⁶. Alguna cláusula prevé la posibilidad de asistir a cursos de formación impartidos por las centrales sindicales firmantes, siempre que la empresa tenga más de 6 trabajadores y con limitaciones en cuanto al número de asistentes¹⁰⁰⁷. Como buena práctica, en algún convenio se concede el derecho «a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para realizar exámenes de adquisición de su nacionalidad española»¹⁰⁰⁸.

l) Se limita el tiempo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, que además de ser el imprescindible, no puede exceder de «cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque; en caso de pertenencia a un jurado popular o de comparecencia como testigo no será de aplicación la limitación temporal mencionada»¹⁰⁰⁹.

m) Se regula también, en alguna ocasión, el procedimiento a seguir para disfrutar de los permisos, utilizando previsiones en el sentido siguiente: «a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo imposibilidad justificada o causa de fuerza mayor. b) Su petición debe constar por escrito. c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente, exceptuando aquellas ausencias que a tenor de la Legislación Vigente no requieran justificación»¹⁰¹⁰.

Asimismo, se establecen los trámites para la asistencia a consultas médicas durante la jornada de trabajo: «será perceptivo que el justificante este firmado y fechado por el médico, con indicación de la hora o en su defecto fechado y sellado por el servicio de admisión del centro médico, hospitalario o de salud de los Servicios Públicos de Salud. En el caso de otros justificantes, solo serán admitidos los impresos por el servicio de admisión de la Seguridad Social. Será rechazado como justificante la citación de consulta u otro similar»¹⁰¹¹. En otras ocasiones, solamente se aclara la necesidad de entregar «justificante que acredite fehacientemente el motivo de la ausencia (cualquiera que sea)»¹⁰¹².

Muy detallista es algún convenio colectivo en relación con el disfrute efectivo de las ausencias, distinguiendo entre las justificadas e injustificadas y dentro de las primeras descendiendo a los términos siguientes: Como norma general, «a) Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad. b) Su petición debe constar por escrito. c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente». En casos específicos: a) Visitas médicas: la empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo; para su

¹⁰⁰⁶ Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁰⁷ Art. 17 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

¹⁰⁰⁸ Art. 27 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019).

¹⁰⁰⁹ Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰¹⁰ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹⁰¹¹ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹⁰¹² Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico; en cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan modificar sustancialmente los plazos fijados. b) Documento nacional de identidad; será retribuida sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con excepción de pérdida, robo, etcétera, debidamente justificado; se considera que toda persona debe estar provista de documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa; c) Citación de Juzgados: la citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido». ¹⁰¹³En algún caso, incluso, se diseña un cuadro con los documentos justificativos a aportar en función del permiso ¹⁰¹⁴.

14. LICENCIAS SIN SUELDO

Casi todos los convenios analizados se detienen en otorgar licencias sin sueldo ante determinadas circunstancias más o menos definidas. A veces, simplemente se alude a: «casos justificados» sin mayor concreción ¹⁰¹⁵ o «faltas sin justificar con el descuento pertinente del salario en ambos casos» ¹⁰¹⁶.

En otras ocasiones, sin embargo, se reflejan con claridad los motivos justificativos de las posibles ausencias no retribuidas: «para cuidado de familiares siempre que no lo solicite más del 5 por 100 de la plantilla» ¹⁰¹⁷; «para la realización de estudios de formación profesional» ¹⁰¹⁸; «de cinco días ampliables a diez si hay necesidad de desplazamiento al extranjero» ¹⁰¹⁹; durante «diez días al año ininterrumpidos» sin necesidad de causa justificativa ¹⁰²⁰; «de un máximo de 30 días naturales en los casos debidamente justificados por la persona interesada, mediante notificación escrita con una antelación mínima de cinco días laborales a su jefe inmediato o dirección de la empresa» ¹⁰²¹; «de un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad o afinidad, de ambos cónyuges» ¹⁰²²; «de un día más de los recogidos por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consan-

¹⁰¹³ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹⁰¹⁴ Anexo CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021).

¹⁰¹⁵ Art. 24 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019) o Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

¹⁰¹⁶ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹⁰¹⁷ Art. 13 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

¹⁰¹⁸ Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

¹⁰¹⁹ Art. 12 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

¹⁰²⁰ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

¹⁰²¹ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹⁰²² Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

guinidad o afinidad»¹⁰²³; «por los días de internamiento en los casos fallecimiento, accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica mayor del cónyuge o hijos no emancipados...siendo suficiente para justificarlo el parte de ingreso/hospitalización emitido por la institución sanitaria y en el cual se especifique que el permiso disfrutado está incluido dentro del periodo de dicha hospitalización»¹⁰²⁴; «de hasta 15 días ininterrumpidos, causando baja en seguridad social, para asistencia a un familiar de hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de éste; igualmente, en este mismo caso podrá cogerse los días necesarios del periodo vacacional devengado, en cuyo caso no causaría baja en seguridad social, previa solicitud y acuerdo con la empresa, tanto antes como después de disfrutar de este permiso no retribuido»¹⁰²⁵; «de hasta quince días para cuidar al cónyuge, hijos, padres, abuelos o cualquier familiar a cargo», condicionado a que no lo solicite más de un 10 por 100 de la plantilla»¹⁰²⁶; de «10 o 15 días siempre que no lo solicite más del 15 por 100 de la plantilla»¹⁰²⁷, «durante el periodo que dure la adaptación del hijo/a en edad preescolar que no será superior a quince días, justificándolos previamente»¹⁰²⁸; «el tiempo imprescindible para realizar examen oficial para la obtención del carné de conducir o DNI previo aviso de 10 días a la empresa»¹⁰²⁹; «para la obtención del carnet de conducir limitado a 3 ocasiones»¹⁰³⁰; para la realización de fecundación asistida, previo aviso de 72 horas a la empresa o para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo y para la asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo»¹⁰³¹; «al «otro progenitor... para asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa, sin que en ningún caso sea baja en Seguridad Social»¹⁰³².

En algún caso, se prevé que si por razones de emergencia familiar, fuera necesario realizar un viaje al extranjero, alguna cláusula convencional permite «solicitar hasta 30 días naturales de vacaciones acumulado al permiso a que tenga en derecho» si estas no se hubieran disfrutado¹⁰³³.

También se reconoce la posibilidad de reducir la jornada con reducción proporcional de salario a «quienes realicen estudios en los centros de enseñanza oficiales o reconocidos por el ministerio para la obtención de un título

¹⁰²³ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹⁰²⁴ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

¹⁰²⁵ Art. 24 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰²⁶ Art. 23 bis CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹⁰²⁷ Art. 13 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

¹⁰²⁸ Art. 82 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹⁰²⁹ Art. 24 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰³⁰ Art. 29 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

¹⁰³¹ Art. 24 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰³² Art. 24 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰³³ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

académico limitada hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales»¹⁰³⁴ o, por el mismo motivo con carácter más general, se reconoce el derecho a la «reducción de jornada de trabajo por la realización de estudios oficiales relacionados o no con la carrera profesional del trabajador»¹⁰³⁵.

Una especial licencia sin sueldo, reiterada en bastantes convenios, es la que se prevé para «para el asesoramiento en información laboral dentro de la jornada de trabajo»¹⁰³⁶, limitada en algún caso a dos consultas semestrales¹⁰³⁷.

En algún convenio se establecen permisos no retribuidos para trabajadores eventuales o fijos discontinuos: hasta un máximo de 20 días naturales o, si son ciudadanos de otros países, hasta un máximo de 30 días naturales¹⁰³⁸, «hasta 10 días naturales siempre que no afecten a más del 5 por 100 de la plantilla»¹⁰³⁹ o «se concede a los trabajadores fijos discontinuos la posibilidad de retrasar su incorporación, tras el llamamiento, hasta treinta días naturales»¹⁰⁴⁰.

15. VACACIONES

Cuatro cuestiones nucleares son abordadas en la negociación colectiva en relación con las vacaciones:

a) Su duración, normalmente coincidente con la prevista en el art. 38 ET (30 días naturales)¹⁰⁴¹, si bien en algunos casos viene a ser mejorada,

¹⁰³⁴ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

¹⁰³⁵ Art. 29 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰³⁶ Art. 8 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018).

¹⁰³⁷ Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018).

¹⁰³⁸ Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018).

¹⁰³⁹ Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018).

¹⁰⁴⁰ Art. 37 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019)

¹⁰⁴¹ Art. 28 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021) Art. 42 CC industria azucarera; Art. 25 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018) Art. 19 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019); Art. 28 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019); Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017); Art. 28 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018); Art. 6 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (03/02/2018); Art. 14 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017); Art. 10 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018); Art. 14 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021); Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021); Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018) o Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

ampliando su extensión hasta «31 días naturales»¹⁰⁴², «21 días laborables»¹⁰⁴³, «22 días laborales»¹⁰⁴⁴, «26 días laborables incluidos sábados»¹⁰⁴⁵ o «22 días laborables si la semana es de cinco días de trabajo o 26 días laborables si la semana es de 6 días de trabajo»¹⁰⁴⁶.

En algún caso se establecen reglas de proporcionalidad en el disfrute de las vacaciones para los trabajadores fijos-discontinuos, considerando que «273 días de trabajo equivalen a 30 días naturales de vacaciones»¹⁰⁴⁷ o determinando que estos «trabajadores y los eventuales que realicen jornada de lunes a viernes, tendrán derecho a disfrutar 1 día de vacaciones por cada siete días y medio trabajados o fracción, y los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a sábado 1 día de vacaciones por cada 9 o fracción. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que proporcionalmente a los días trabajados en los términos indicados en los párrafos anteriores, no alcancen el derecho a disfrutar de 15 de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos quince días»¹⁰⁴⁸.

También es frecuente reiterar sin ninguna variación las aclaraciones incorporadas en el art. 38 ET sobre la coincidencia de las vacaciones con supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 o incapacidad temporal por contingencias distintas¹⁰⁴⁹. En algún caso se prevé que «el tiempo en el que el trabajador hubiera estado de baja por incapacidad temporal computará a efectos del devengo de vacaciones»¹⁰⁵⁰.

¹⁰⁴² Art. 14 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021) o Art. 25 CC provincial aplicable al sector de actividades agropecuarias para la provincia de Zamora (BO Zamora 15/10/2021).

¹⁰⁴³ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021).

¹⁰⁴⁴ Art. 32 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 27 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019) o Art. 26 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

¹⁰⁴⁵ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/03/2021) o Art. 27 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁴⁶ Art. 14 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁴⁷ Art. 6 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (03/02/2018) o Art. 12 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

¹⁰⁴⁸ Art. 10 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

¹⁰⁴⁹ Art. 28 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional; Art. 42 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022); Art. 32 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2022); Art. 4 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021) Art. 26 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

¹⁰⁵⁰ Art. 26 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 26 CC para el sector agropecuario provincial de Zaragoza (BO Zaragoza 23/06/2018).

No obstante, en algún caso, con serias dudas de legalidad, se regula de forma expresa la coincidencia entre las vacaciones y las situaciones de incapacidad temporal para «trabajadores fijos discontinuos, eventuales y jornaleros», en el sentido siguiente: «a) El/la trabajador/a que en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo en el inicio de la campaña se encontrase en situación de baja por I.T., accidente o maternidad y estuviera en tal situación durante toda la campaña hasta la fecha de la Baja del centro por finalización de zafra, no tendrá derecho ni al disfrute ni a percibir cantidad alguna por el concepto de vacaciones. b) El /la trabajador/a que en momento de incorporarse a su puesto de trabajo en el inicio de la campaña se encontrase en situación de Baja por I.T., accidente o maternidad y causara alta en el transcurso de la zafra para su trabajo y terminara la zafra trabajando, disfrutara de sus vacaciones, la parte proporcional del tiempo trabajado. c) El/la trabajador/a que en el momento de finalizar la zafra o campaña se encontrara en situación de baja por I.T., accidente o maternidad, y al no poder disfrutar su periodo de vacaciones por encontrarse en tal situación, percibirá la parte proporcional del tiempo trabajado desde el Alta de la zafra, hasta la fecha de la Baja por I.T., accidente o maternidad. d) El/la trabajador/a que en el transcurso de la zafra causara Baja y Alta por I.T., accidente o maternidad tiene derecho a disfrutar el periodo completo de vacaciones que le corresponda desde su Alta en el trabajo hasta la fecha de Baja del centro por Fin de Zafra, contabilizándose el periodo de Baja por I.T., accidente o maternidad, como computable para el periodo de vacaciones»¹⁰⁵¹.

b) Su concreción en un determinado momento, estableciendo reglas sobre la planificación anual de las vacaciones en el sentido de fijar un marco temporal de referencia: «entre el 15 de junio y el 30 de septiembre», «entre el 1 de julio al 30 de septiembre»¹⁰⁵², estableciéndose una prima para aquellos trabajadores que, por necesidades de la empresa, no puedan acogerse a este marco temporal¹⁰⁵³; «doce días de vacaciones consecutivos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; el resto de vacaciones anuales se distribuirán desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas, salvo pacto en contrario entre personas trabajadoras y empresa»¹⁰⁵⁴ o simplemente en «período estival»¹⁰⁵⁵.

No faltan tampoco convenios donde se recoge un cierre total de actividades o se atribuye a la empresa la posibilidad de «excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional»¹⁰⁵⁶ o coincida

¹⁰⁵¹ Art. 25 bis CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018) o Art. 13 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁵² Art. 9 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

¹⁰⁵³ Art. 32 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰⁵⁴ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹⁰⁵⁵ Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021).

¹⁰⁵⁶ Art. 28 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019) o Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

con el «de máxima actividad»¹⁰⁵⁷. En algún caso, se prevé que, si bien se intentará dar satisfacción a las preferencias de los trabajadores en el disfrute de las vacaciones, «por necesidades de organización, las empresas podrán cerrar sus centros de trabajo por el tiempo necesario para el disfrute total o parcial de las vacaciones en el período comprendido entre el mes siguiente a la finalización de la campaña y el mes y medio anterior a su comienzo... distinguiendo entre centros por zona geográfica u oficinas centrales»¹⁰⁵⁸.

En otros supuestos, se fijan coincidiendo con el término de la recolección¹⁰⁵⁹, quedando vetado además que más del 15 por 100 de la plantilla disfrute de las vacaciones de forma simultánea¹⁰⁶⁰. En algún caso se establece un complemento del 20 por 100 del salario base si las vacaciones han de disfrutarse fuera de los meses de verano¹⁰⁶¹. En ciertos convenios se aclara que «los fijos-discontinuos, eventuales y temporeros disfrutarán las vacaciones al final de la zafra o campaña»¹⁰⁶².

c) Su disfrute priorizado en virtud de criterios de preferencia atendiendo a distintas formulaciones: «1.º La rotación de fechas entre la plantilla en atención al disfrute en cada año. 2.º Hijos con edad escolar. 3.º Prioridad por antigüedad y en caso de igualdad en antigüedad la persona mayor edad»¹⁰⁶³; «la persona más antigua tendrá preferencia sobre la más moderna en caso de discrepancias sobre el período de disfrute, pero una vez la más antigua haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, cederá su primacía al que le siguiera en antigüedad, procediéndose de modo rotativo en las siguientes vacaciones»¹⁰⁶⁴; «coincidencia con las vacaciones escolares para quienes tienen hijos menores con rotación en años sucesivos»¹⁰⁶⁵; atención de «responsabilidades familiares»¹⁰⁶⁶ o simplemente, se señala que son «rotativas en años sucesivos»¹⁰⁶⁷, «se permite al trabajador elegir 11 o 13 días en función

¹⁰⁵⁷ Art. 14 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) Art. 27 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020) Art. 15 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017); Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018) o Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

¹⁰⁵⁸ Art. 42 CC industria azucarera.

¹⁰⁵⁹ Art. 9 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

¹⁰⁶⁰ Art. 6 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (03/02/2018) o Art. 14 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

¹⁰⁶¹ Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

¹⁰⁶² Art. 25 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹⁰⁶³ Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021) o Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹⁰⁶⁴ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹⁰⁶⁵ Art. 25 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹⁰⁶⁶ Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

¹⁰⁶⁷ Art. 32 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

de si disfruta de 22 o 26 días de vacaciones y a la empresa fijar los 11 o 13 días restantes»¹⁰⁶⁸ o se permite elegir 15 días en período estival (entre el 15 de junio y el 31 de agosto)¹⁰⁶⁹.

d) Su posible fraccionamiento, estableciendo determinados límites, como número máximo de divisiones (dos¹⁰⁷⁰ o «la mitad ha de disfrutarse en período estival»¹⁰⁷¹), períodos mínimos de acumulación, exigencia de que «exista la garantía de una presencia mínima en el servicio del 70% de la plantilla operativa del mismo»¹⁰⁷². O, en sentido contrario, también se marca la obligación de disfrute ininterrumpido¹⁰⁷³.

e) Su retribución, tomando como referencia el salario promediado percibido por el trabajador durante los doce meses inmediatamente anteriores¹⁰⁷⁴, «todos los salarios habituales»¹⁰⁷⁵, el «salario real»¹⁰⁷⁶ o, con mayor concreción, el «salario real, entendido como toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto»¹⁰⁷⁷, «el salario real, debiendo abonarse en los cuatro primeros días de disfrute si lo solicita el trabajador»¹⁰⁷⁸, «el salario base diario»¹⁰⁷⁹, «el promedio de la totalidad de los emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria... pagándose la mensualidad pendiente de pago al comienzo de las mismas»¹⁰⁸⁰, «el promedio de los tres meses previo, excluidas dietas y horas extras»¹⁰⁸¹ e, incluso, en algún caso, se diseña un complemento específico por vacaciones¹⁰⁸².

¹⁰⁶⁸ Art. 14 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁶⁹ Art. 30 CC para la actividad de la industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 22/07/2019).

¹⁰⁷⁰ Art. 28 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 15 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Art. 4 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021); Art. 25 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018); Art. 28 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018); Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018) o Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

¹⁰⁷¹ Art. 27 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁷² Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹⁰⁷³ Art. 42 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022) o Art. 19 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

¹⁰⁷⁴ Art. 28 CC para el sector de actividades forestales (BOE 11/07/2019).

¹⁰⁷⁵ Art. 17 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹⁰⁷⁶ Art. 17 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017).

¹⁰⁷⁷ Art. 32 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰⁷⁸ Art. 25 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹⁰⁷⁹ Art. 20 CC campo Albacete (BO Albacete 29/01/2018).

¹⁰⁸⁰ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹⁰⁸¹ Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

¹⁰⁸² Art. 13 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018).

También suele ser frecuente el recordatorio sobre la imposibilidad de compensación económica¹⁰⁸³, salvo baja por finalización de la relación contractual¹⁰⁸⁴ o cuando «los fijos-discontinuos cesen en su actividad en la empresa sin haber disfrutado de las vacaciones»¹⁰⁸⁵, llegando a establecer en algún caso reglas de proporcionalidad para materializar la compensación: «a razón de 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción»¹⁰⁸⁶ o «a razón de 2,7 días por mes o fracción; 0,68 días por semana o fracción»¹⁰⁸⁷.

16. EXCEDENCIAS

Los convenios colectivos no suelen establecer previsiones dignas de mención en relación con las excedencias o simplemente reiteran los términos estatutarios¹⁰⁸⁸. No obstante, en algún caso, se hace alguna mención de interés que procede reseñar:

1. En lo que no es sino una cláusula restrictiva de derechos, se prevé que «el tiempo de excedencia voluntaria no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia; en caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos»¹⁰⁸⁹ o, en parecido sentido, la solicitud de la excedencia se condiciona a «que no se vayan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena o actividades del mismo sector» y se concederá «en función de las necesidades demostrables del servicio»¹⁰⁹⁰.

2. Alguna cláusula reduce a tres años el período mínimo exigido para volver a solicitar una excedencia voluntaria después del disfrute de la anterior¹⁰⁹¹ o se reduce a una campaña el tiempo mínimo de antigüedad para pedir una excedencia de esta naturaleza¹⁰⁹².

¹⁰⁸³ Art. 28 CC para el sector actividades forestales (BOE 11/07/2019); Art. 3 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias (BOP Asturias 01/12/2021); Art. 17 CC sector campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 01/11/2017) o Art. 14 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021).

¹⁰⁸⁴ Art. 26 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 27 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

¹⁰⁸⁵ Art. 32 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰⁸⁶ Art. 7 CC de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BO Murcia 03/02/2018).

¹⁰⁸⁷ Art. 10 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 06/03/2018).

¹⁰⁸⁸ Art. 27 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021); Art. 15 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017) o Art. 13 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

¹⁰⁸⁹ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

¹⁰⁹⁰ Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹⁰⁹¹ Art. 13 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018).

¹⁰⁹² Art. 13 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

3. Particular atención se dedica a la reincorporación en los supuestos de excedencia voluntaria, que se producirá en algún caso, como mejora convencional, «de manera automática en su propio puesto de trabajo durante el primer año»¹⁰⁹³. También se prevén reservas «durante dos años»¹⁰⁹⁴ o se facilita que «una vez terminado el período, pasando a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón»¹⁰⁹⁵.

A veces se establecen exigencias formales a observar por el trabajador, siendo necesaria «la previa notificación al empresario con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la excedencia, de manera que si no lo comunica con el tiempo indicado perderá el derecho a su incorporación»¹⁰⁹⁶ o, con carácter más detallado, se prevé que «deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia y la persona trabajadora solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeren en la empresa. En las excedencias por periodos iguales o inferiores al año, si la solicitud se insta antes de que transcurra ese periodo de excedencia, la reincorporación de la persona trabajadora fija será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que ésta se produzca. En el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas si la solicitud se insta antes de que transcurra la primera campaña, y no hubiese vacantes, la reincorporación será efectiva en la campaña siguiente. En los puestos de libre designación de la empresa, ésta determinará si a su reingreso, si existe vacante, la persona trabajadora vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si se le adjudica, con carácter definitivo, otro distinto, respetándole los derechos económicos en metálico que tuviera adquiridos. La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendándose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio».

4. El disfrute de la excedencia forzosa se condiciona a la solicitud «por la autoridad competente del nombramiento y por escrito»¹⁰⁹⁷ o se concretan determinados supuestos tasados de disfrute como «nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo; ejercicio de cargos selectivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismo de la Administración, que, por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo»¹⁰⁹⁸. En algún caso, se atribuye la cualidad de excedencia forzosa al período que discurre «desde el día siguiente al últi-

¹⁰⁹³ Art. 52 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016).

¹⁰⁹⁴ Art. 25 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019).

¹⁰⁹⁵ Art. 25 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹⁰⁹⁶ Art. 26 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹⁰⁹⁷ Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022).

¹⁰⁹⁸ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

mo en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la incapacidad permanente»¹⁰⁹⁹.

5. También se recoge alguna garantía para personas interinas que sustituyen a excedentes forzosos, de manera que «la reincorporación de la persona fija, procedente de una excedencia forzosa determinará el cese automático de la persona interina que hubiera sido contratada para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa»¹¹⁰⁰.

17. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: UN APARTADO PRÁCTICAMENTE AUSENTE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar, y otras normas posteriores, como la Ley 12/2001, de 9 de julio, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el ordenamiento jurídico ha venido estableciendo distintas premisas para facilitar a las personas trabajadoras el cuidado y la corresponsabilidad familiar, que pueden ser mejoradas por la autonomía colectiva.

Muy poco originales son los convenios colectivos analizados en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, pues se limitan, en el mejor de los casos, a reiterar derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, principalmente a efectos de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares¹¹⁰¹, lactancia acumulada (entre 12 y 14 días)¹¹⁰², nacimiento de hijo prematuro, suspensiones

¹⁰⁹⁹ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹¹⁰⁰ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021).

¹¹⁰¹ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Arts. 43 y 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022); Art. 26 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021). Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018); Art. 84 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018) Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 53 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 40 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019); Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020); Art. 28 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021); Art. 15 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017) o art. 38 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019).

¹¹⁰² Art. 30 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid

por nacimiento y cuidado de hijo¹¹⁰³, cuidado de hijo enfermo¹¹⁰⁴, excedencias¹¹⁰⁵, asistencia exámenes prenatales o a técnicas de preparación al parto¹¹⁰⁶ o a realizar una remisión al art. 34.8 ET¹¹⁰⁷.

Dicho en otros términos, muy escasas son las mejoras del régimen legal, pudiendo mencionar únicamente algunos extremos de interés centrados en: la concesión de 5 días adicionales no retribuidos si la persona trabajadora tiene que desplazarse al extranjero por fuerza mayor familiar¹¹⁰⁸ o la ampliación de la excedencia por cuidado de familiar a tres años, reiterando en lo demás todo el régimen jurídico legal¹¹⁰⁹.

07/04/2018); Art. 13 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021); Art. 12 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017); Art. 15 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017); Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018) o Art. 31 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

¹¹⁰³ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Arts. 43 y 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022); Art. 26 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021). Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018); Art. 84 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018); Art. 15 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 53 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 40 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019) Art. 28 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020); Art. 28 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021); Art. 1 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017); Art. 12 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018); Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021) o Art. 20 del sector campo para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 28/09/2022).

¹¹⁰⁴ Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

¹¹⁰⁵ Art. 14 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021); Art. 52 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 25 CC sector agropecuario de Cataluña (DO Generalitat 15/01/2019); Art. 13 CC sector de industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021) o Art. 12 CC de aceites y derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO Generalitat 23/11/2021).

¹¹⁰⁶ Art. 23 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 48 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016); Art. 29 CC sector de industria y comercio del aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 07/04/2018) o Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

¹¹⁰⁷ Art. 14 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021).

¹¹⁰⁸ Art. 12 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017).

¹¹⁰⁹ Art. 25 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022); Art. 33 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020); Art. 13 CC para el trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia (BO Murcia 06/03/2018) o Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

En algún caso se reconocen excedencias especiales por cuidados de familiar sin plazo de duración con el siguiente tenor: «si un/una trabajador/a que tenga un familiar hasta el primer grado de consanguinidad y/o afinidad, imposibilitado de poder valerse por sí mismo, con el que conviva o no, y de segundo grado con el que conviva, y que excepcionalmente necesite una atención especial, podrá solicitar con carácter excepcional una excedencia para ocuparse del mismo, por el tiempo que permanezca en esa situación debiendo aportar las pruebas necesarias para tal solicitud. Una vez que desaparezca esta circunstancia por el motivo que fuese (curación, fallecimiento, etc.), podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo en el mes siguiente al que haya desaparecido el motivo de la solicitud de esta excedencia»¹¹¹⁰.

En alguna ocasión «la extensión de la edad del hijo que da derecho a solicitar la reducción de jornada por cuidado a 13 años»¹¹¹¹. En algún supuesto se aclara que el derecho de reducción de jornada por motivos de conciliación implica que «la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora»¹¹¹². En algún caso se limita la reducción de cuidado de hijo o familiar a la franja «entre un tercio y la mitad»¹¹¹³.

Alguna cláusula extiende las semanas de suspensión contractual, «en los casos de parto o adopción o acogimiento múltiples, en 3 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo»¹¹¹⁴. Asimismo, se recoge de forma expresa una garantía de sobra conocida de manera que «el periodo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de suspensión del contrato por nacimiento o cuidado del menor, será computable a efectos de antigüedad y carrera y desarrollo profesional, teniendo derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación»¹¹¹⁵.

Además de solucionar esta pobreza de contenidos introduciendo previsiones adicionales a los mínimos legales, aquellos convenios colectivos adoptados con anterioridad a 2019 deben actualizar sus términos de conformidad a tal reforma con motivo de su renovación. Asimismo, procede tener en cuenta las novedades introducidas con motivo de la transposición de la Directiva 2019/1158.

18. VIOLENCIA DE GÉNERO

El panorama convencional consultado carece de previsiones en esta materia, más allá de, en algún caso excepcional, la reiteración incompleta

¹¹¹⁰ Art. 26 bis CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/10/2018).

¹¹¹¹ Art. 14 CC sector agropecuario de Navarra (BO Navarra 04/05/2021).

¹¹¹² Art. 26 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹¹¹³ Art. 22 CC Regional del Campo de Canarias (BO Canarias 23/18/2018) Art. 28 CC sector agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11/10/2016) o Art. 57 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat 11/02/2020).

¹¹¹⁴ Art. 26 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹¹¹⁵ Art. 26 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

de los términos legales¹¹¹⁶ o la repetición con algún añadido de carácter programático como el que se refiere a que «se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo»¹¹¹⁷ o la formulación de alguna garantía que deriva directamente de la ley como la referida a que «cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo»¹¹¹⁸. A veces, el convenio establece alguna obligación por parte de la víctima como «tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la trabajadora a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación»¹¹¹⁹.

En fin, en algún caso se concreta la concesión de permisos por el tiempo necesario por el ejercicio de sus acciones legales y policiales correspondientes, así como la asistencia a profesionales de la medicina incluido el tratamiento psicológico y las terapias grupales»¹¹²⁰.

¹¹¹⁶ Art. 37 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 15/12/2021); Art. 44 CC industria azucarera (BOE 21/03/2022); Art. 15 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 12/02/2021); Art. 28 CC sector industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Murcia 17/03/2021); Art. 15 CC para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BO Murcia 01/03/2017); Art. 38 CC para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat 26/06/2019) o Art. 30 CC para el campo de la provincia de Valladolid (BO Valladolid 20/05/2021).

¹¹¹⁷ Art. 29 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹¹¹⁸ Art. 29 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹¹¹⁹ Art. 29 CC industrias elaboración del arroz (BOE 15/03/2022).

¹¹²⁰ Art. 14 CC sector agropecuario Navarra (BO Navarra 04/05/2021).