

La reordenación del tiempo de trabajo

Juan Pablo Maldonado Montoya
Isabel Marín Moral
Antonio V. Sempere Navarro
Dirección y coordinación



Derecho del Trabajo
y Seguridad Social

LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Dirección y coordinación

Juan Pablo Maldonado Montoya

Isabel Marín Moral

Antonio V. Sempere Navarro

Autores

Abeleira Colao, Manuela

Arias Domínguez, Ángel

Arrieta Idiákez, Francisco Javier

Barceló Fernández, Jesús

Barbancho Tovillas, Fernando

Baviera Puig, Inmaculada

Benlloch Sanz, Pablo

Blasco Jover, Carolina

Cairolì, Stefano

Cámara Botía, Alberto

Carrascosa Bermejo, Dolores

Cavas Martínez, Faustino

Cristóbal Roncero, Rosario

Cuadros Garrido, María Elisa

De Val Tena, Ángel Luis

Fernández Orrico, Fco. Javier

Folgooso Olmo, Antonio

García Ninet, José Ignacio

García Viña, Jordi

Gil Plana, Juan

González Martínez, José Antonio

Herraiz Martín, María del Sol

Kahale Carrillo, Djamil Tony

Maldonado Montoya, Juan Pablo

Marín Morán, Isabel

Martín Jiménez, Rocío

Martínez Torregrosa, Elena

Meléndez Morillo-Velarde, Lourdes

Moraru, Gratiela Florentina

Pagán Martín-Portugués, Fulgencio

Palomino Saurina, Pilar

Pérez Campos, Ana I.

Preteroti, Antonio

Ramo Herrando, María José

Rodríguez Iniesta, Guillermo

Romeral Hernández, Josefa

Ruiz González, Carlota M.^a

San Martín Mazzucconi, Carolina

Sempere Navarro, Antonio V.

Sierra Hernáiz, Elisa

LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Dirección y coordinación

JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad San Pablo - CEU

ISABEL MARÍN MORAL

Profesora Contratada Doctor de Derecho del Trabajo. Universidad Francisco de Vitoria

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

Catedrático de Universidad. Magistrado del Tribunal Supremo

VOLUMEN I

14

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
MADRID, 2022

Primera edición: noviembre de 2022



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional, (CC BY-NC-ND 4.0).

© De los contenidos, sus autores
© Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es/>

NIPO (papel): 090-22-242-9
NIPO (PDF): 090-22-243-4
NIPO (ePUB): 090-22-244-X
ISBN: 978-84-340-2871-5
Depósito legal: M-26829-2022

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

CAPÍTULO XXX

TIEMPO DE TRABAJO EN ACTIVIDADES AGRARIAS

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

Las particularidades del contrato de trabajo agrario se manifiestan también en lo que se refiere al tiempo de trabajo. Precisamente, dichas particularidades se sustentan en su mayor parte en la regulación sectorial existente, de ahí que sea necesario centrar el estudio en el análisis de los convenios colectivos vigentes sobre la materia¹. Así, a efectos de esta investigación, se han analizado 37 convenios colectivos vigentes a 30 de marzo de 2022, de los cuales 27 son provinciales y 10 autonómicos. De este modo, la dispersión de los convenios colectivos provinciales y, en su caso, autonómicos determina un marco jurídico bastante desigual e inseguro, en el que el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo², constituye la única norma cuya aplicación resulta indubitada³.

¹ Esta misma opinión se mantiene en CAVAS MARTÍNEZ, F. «Capítulo 26. El contrato de trabajo en la agricultura particularidades y sistemas de explotación alternativos», en *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades* (SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2011, p. 1379.

² BOE de 26 de septiembre de 1995, núm. 230.

³ VVAA. *La negociación colectiva en el sector agrario* (ALARCÓN ACARCUEL, M., Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007, pp. 214-215. Así se aprecia también en el análisis de los

Con todo, el estudio de los referidos convenios colectivos ha permitido detectar las materias relacionadas con el tiempo de trabajo que preocupan a los interlocutores sociales, así como mostrar las soluciones, a modo de buenas prácticas, que se ofrecen al respecto. En concreto, se abordan las siguientes materias: jornada laboral, trabajo nocturno, trabajo a turnos, horas extraordinarias, registro de jornada, descanso semanal y en días festivos, calendario laboral y vacaciones.

Respecto a la jornada laboral se observa que la distribución anual o semanal de las horas está fuertemente condicionada por las condiciones meteorológicas. En consonancia con ello, existen, además, particularidades en relación con la determinación del comienzo y la finalización de la misma; los descansos durante la misma; su distribución irregular; la posibilidad de regular jornadas especiales que permiten prolongarla o reducirla, limitándola; la existencia de distintos modelos de flexibilización de la jornada, con especialidades para los trabajadores temporales y fijos discontinuos; la posibilidad de otorgar al empresario un crédito adicional de horas para la formación; la posibilidad de que en determinadas épocas o faenas se establezcan jornadas continuadas; la existencia de distintas soluciones para las horas de trabajo perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos; la posible regulación de horas de presencia o permanencia en la empresa; y el régimen de servicios de guardias.

Para el trabajo nocturno, salvo cuando el salario del trabajador se hubiera establecido atendiendo al carácter nocturno de su actividad laboral, se prevé un suplemento. Además, se regulan una serie de garantías para los trabajadores nocturnos.

También se contemplan ciertas cuestiones relativas a la forma de organizar el trabajo a turnos.

En materia de horas extraordinarias, además de diferenciarse las estructurales y las derivadas de fuerza mayor, se analizan las formas de compensarlas, la apuesta de muchos convenios por reducirlas o suprimirlas para favorecer la creación de empleo y una serie de garantías para los trabajadores que las deban realizar.

En lo que respecta al registro de jornada, aunque son escasos los convenios que desarrollan lo preceptuado en el artículo 34.9 del TRLET, los que sí proceden a llevar a cabo dicho desarrollo permiten observar los sistemas o medios a través de los cuales se puede llevar a cabo, así como el contenido de dicho registro de jornada y sus características.

convenios colectivos que se realiza en la obra colectiva VVAA. *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social* (MONEREO PÉREZ, J. L., ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIerno, F., Dirs.), Laborum, Murcia, 2019, pp. 259-735.

En materia de descanso semanal y en días festivos, las particularidades se centran en la obligación de trabajar, con frecuencia, durante los mismos, debido a las necesidades ineludibles que la actividad agraria conlleva. Debido a ello, se analizan los límites y garantías para los trabajadores ante dicha particularidad, así como el modo de organizar la prestación de servicios de dichos trabajadores. Especial mención merece, igualmente, la regulación respecto a la situación de los trabajadores de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la Comisión Islámica de España, en lo que se refiere a la posibilidad de interrumpir su trabajo para el rezo colectivo obligatorio y de no trabajar durante las festividades y conmemoraciones propias de su religión.

Respecto al calendario laboral se analizan, básicamente, el período y la forma para su elaboración, y el contenido del mismo.

Finalmente, respecto a las vacaciones, se observan, principalmente, las diferencias existentes para los trabajadores, dependiendo de que sean fijos o fijos discontinuos y eventuales o de temporada; la elaboración del calendario de vacaciones; y la forma de determinar los períodos de disfrute de las vacaciones.

2. JORNADA LABORAL

La jornada laboral en las labores agrícolas, que oscila, según convenio, alrededor de las 1.715 horas y las 1.826 anuales, se acomoda a las necesidades de las empresas por las peculiaridades que presenta el trabajo en el campo, fuertemente dependiente de las condiciones meteorológicas⁴. También hay

⁴ Vid. artículo 11 CC Ávila-2021; artículo 11 Cc Cuenca-2021; artículo 19 Cc Cataluña-2021; artículo 8 Cc Zamora-2021. En la doctrina científica o de autores se ha señalado que: «La regulación del tiempo de trabajo en la agricultura ha presentado tradicionalmente numerosas peculiaridades derivadas de la necesidad de conciliar las exigencias propias de la unidad productiva agraria con los legítimos intereses de los trabajadores campesinos, en orden a la preservación y mejora de sus condiciones de vida, trabajo y bienestar». Precisamente, entre las necesidades específicas más sensibles de la explotación rústica se mencionan las siguientes: «De un lado, comoquiera que el trabajo se realiza por lo común a cielo descubierto, la duración máxima de la jornada está naturalmente predeterminada por el disfrute de los períodos de luz en las distintas estaciones del año y por la disponibilidad de espacios bonancibles aptos para trabajar. De otro, el grueso de las operaciones de cultivo se concreta en los meses cálidos, mientras que la época invernal conoce una ralentización de actividad bastante notable». Además, «la empresa agraria está abocada estructuralmente a requerir la prestación de trabajo extraordinario en los meses de mayor actividad; a subordinar las modalidades de disfrute del descanso semanal a las características especiales de la organización del trabajo en la empresa; a distribuir, en fin, las fiestas y días de vacación de modo que no coincidan con las fechas en que tienen lugar la mayor parte de las operaciones agrícolas». En definitiva, «la actividad agraria (...) por su fuerte dependencia de las condiciones climáticas y naturales del medio y de los productos sobre los que actúa, así como por las modalidades propias de su desempeño, no resiste bien la imposición de una jornada rígida y predeterminada como la fábrica, la oficina o el taller» (CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales agrarias*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995, pp. 463 a 465). El mismo autor afirma que: «La posibilidad de que en convenio colectivo se acuerden

convenios que prefieren establecer la jornada laboral en horas semanales, por ejemplo, fijando 39 horas semanales, de forma y manera que se establece una jornada laboral diaria de 6 horas y 30 minutos⁵ o de 8 horas máximo⁶, o en 40 horas semanales de trabajo efectivo⁷. En ocasiones se deja su distribución a tenor lo regulado en convenios de ámbito inferior y pudiéndose establecer pactos específicos en materia de jornada⁸, aunque también hay convenios que se remiten a los usos y costumbres del lugar⁹. En todo caso, debe recordarse que el artículo 5.1 del RD 1561/1995 establece que la distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas serán las establecidas en los convenios colectivos o, en su defecto, las determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de estas últimas con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

Como garantía frente al trabajo marginal algún convenio prevé que, cuando la relación laboral tenga una duración de tres o menos días continuados de trabajo efectivo, el horario diario no podrá ser inferior a tres horas de trabajo efectivo¹⁰.

Algún convenio colectivo especifica que la jornada laboral comienza en el lugar de trabajo para las tareas exclusivamente laborales o el tajo, o en el lugar de reunión, si fuese necesario utilizar maquinaria, aparejos o accesorios y se entiende que acaba en el lugar donde haya comenzado¹¹. También, en al algún caso, se especifica que en los supuestos en los que el centro de trabajo no sea fijo

jornadas en cómputo anual, de modo que la cifra de las 40 horas semanales funcione más como módulo de cálculo que como verdadero tope semanal infranqueable, permite una flexibilidad de horarios adaptables a las necesidades particulares de los cultivos, proporciona al empresario una mayor capacidad de maniobra y permite tener en cuenta las condiciones locales e incluso las exigencias de cada explotación» [CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Capítulo 26. El contrato de trabajo en la agricultura particularidades y sistemas de explotación alternativos», en *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades* (SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pp. 1398-1399].

⁵ Vid. artículo 29 Cc Córdoba-2021; artículo 14 Cc Cádiz-2019; artículo 7 Huelva-2018; artículo 15 Cc Madrid-2017; artículo 8 Cc Málaga-2019, aunque este último matiza que la distribución de la jornada diaria será de 6 horas y 30 minutos de lunes a sábado y de 7 horas y 48 minutos de lunes a viernes. El artículo 11 Cc Jaén-2018 establece no obstante una serie de jornadas especiales.

⁶ Vid. artículo 4 Cc Granada-2017.

⁷ Vid. artículo 15 Cc Burgos-2017; artículo 13 Cc Cantabria-2016; artículo 7 Cc Segovia-2014; artículo 18 Cc Baleares-2003.

⁸ Vid. artículo 22 Cc Canarias-2018; artículo 14 Cc Valencia-2017.

⁹ Vid. artículo 20 Cc Albacete-2017.

¹⁰ Vid. artículo 14 Cc Cádiz-2019.

¹¹ Vid. artículo 22 Cc Cataluña-2021; artículo 26 Cc Palencia-2021; artículo 22 Cc Canarias-2018; artículo 22 Zaragoza-2018; artículo 4 Cc Granada-2017. En parecidos términos Vid. artículo 32 Cc Córdoba-2021. En este último se matiza, igualmente, que cuando dentro del centro de trabajo se produzca un desplazamiento por encima de 30 minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo el exceso. El artículo 14 Cc Valencia-2017 establece que cuando por la utilización de caballerías o maquinaria se requiera la presencia del trabajador con antelación en otros lugares distintos al tajo para el traslado o empleo de

y precise de transporte para llegar a él, la jornada se iniciará desde el momento en que el trabajador suba al medio de locomoción facilitado por la empresa terminando en el tajo o centro de trabajo¹². Ciertamente, hay que tener en cuenta que, con frecuencia, las labores agrarias exigen, dentro de la jornada diaria, desplazamientos continuos de un punto a otro de la misma explotación o, incluso, de una finca a otra¹³. Sin embargo, al respecto, en relación con el tiempo de desplazamiento, algún convenio especifica que los tiempos empleados en el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo será por cuenta del trabajador el de ida y el de vuelta se considerará como tiempo efectivo de trabajo, excepto cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 20 minutos, en cuyo caso el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral¹⁴. También se prevé en algún convenio que cuando el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo fuera superior a 40 minutos el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral¹⁵, o que en el supuesto de que el medio de locomoción facilitado por la empresa no pudiera llevar a los trabajadores hasta el mismo puesto de trabajo y este estuviera situado a más de 500 metros del punto de llegada, se considerará tajo donde se apearon los trabajadores a efecto de jornada, a pesar de que en tales supuestos cabe la reducción de la jornada si se supera un número determinado de kilómetros¹⁶. Por su parte, algún convenio dispone que no se computará en la jornada normal de trabajo el tiempo que el trabajador permanezca en el tajo con opción de comida u otros descansos no estipulados, sin perjuicio de que se considere como de trabajo el tiempo invertido desde el tajo al lugar de la comida y regreso, excepto para trabajadores que se desplacen a lugar distinto de los comedores de la empresa¹⁷.

Se prevé en algún convenio un descanso de 15 minutos para bocadillo por cuenta del trabajador que no se considerará tiempo de trabajo efectivo, es decir, que habrá que recuperar tales minutos¹⁸, pero también se reconoce, en algún otro convenio, el período de 20 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo cuando se realice una jornada igual o superior a 4 horas consecutivas de trabajo¹⁹, o a 5 horas consecutivas de trabajo²⁰, o un mínimo

las mismas se tendrá en cuenta esta circunstancia para la determinación de la jornada, computándose estos excesos como horas extraordinarias.

¹² Vid. artículo 9 Cc Valladolid-2021; artículo 7 Cc Segovia-2014.

¹³ CAVAS MARTÍNEZ, F.: ob. cit. p. 477.

¹⁴ Vid. artículo 17 Cc Guadalajara-2020.

¹⁵ Vid. artículos 20 y 40 Cc Albacete-2017.

¹⁶ Vid. artículo 12 Cc Huelva-2018.

¹⁷ Vid. artículo 16.2 Cc Alicante-2018.

¹⁸ Vid. artículo 29 Cc Córdoba-2021; artículo 16.2 Cc Alicante-2018.

¹⁹ Vid. artículo 17 Cc Almería-2013.

²⁰ Vid. artículo 19 Cc Baleares-2003.

de 6 horas de trabajo continuado²¹, o media hora de descanso retribuido, cuando se trabajen más de 6 horas continuadas²², o 20 minutos de descanso, de los que 15 minutos tendrán la consideración de trabajo efectivo, cuando la jornada sea igual o mayor a 6 horas consecutivas²³. Una fórmula diferente es la que contempla, por ejemplo, 30 minutos ininterrumpidos de período de bocadillo en jornada intensiva, de los cuales 15 minutos son por cuenta del empresario y 15 minutos por cuenta del trabajador²⁴.

Como norma general, la jornada máxima ordinaria puede ser de hasta 9 horas y se permite una distribución irregular de la jornada previo pacto entre el trabajador y sus representantes legales, en su caso, y la empresa, obviamente, siempre dentro de la jornada máxima anual²⁵. En caso de desacuerdo puede remitirse la cuestión a la Comisión Paritaria²⁶. Ahora bien, se recuerda, en algún convenio, que los trabajadores menores de edad, entre 16 y 18 años, no podrán trabajar más de 8 horas diarias, necesitando siempre autorización escrita de su padre, madre o tutor²⁷. No cabe desconocer que existen convenios que

²¹ *Vid.* artículo 13 Cc Navarra-2021; artículo 13 Cc Cantabria-2016.

²² *Vid.* artículo 22 Cc Canarias-2018.

²³ *Vid.* artículo 19 Cc Baleares-2003.

²⁴ *Vid.* artículo 7 Cc Huelva-2018.

²⁵ *Vid.* artículo 11 Cc Ávila-2021; artículo 12 Cc Extremadura-2020; artículo 8 Cc Málaga-2019; artículo 10 CC Soria-2019; artículo 28 Cc La Rioja-2019; artículo 47 Cc Zaragoza-2018; artículo 7 Cc Huelva-2018; artículo 4 Cc Granada-2017. En el artículo 19 Cc Cataluña-2021 se concreta que en ningún caso la distribución irregular superará las 2 horas de más al día en un máximo de 60 días anuales en los períodos de máxima producción a cada empresa. Se prevé también que dicha distribución se regularice cuatrimestralmente, favoreciendo que aquellas horas de más se puedan hacer en días enteros. El artículo 26 Cc Palencia-2021 se refiere a que la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, tal y como establece el RD 1561/1995 y el artículo 34.2 del TRLET. El artículo 4 Cc Murcia Cítricos-2022 establece que, por la discontinuidad y temporalidad del trabajo, la dirección de la empresa podrá hacer uso de 145 horas anuales de distribución irregular de la jornada. Asimismo, señala que sin sobrepasar ese límite las empresas podrán realizar hasta 48 horas ordinarias semanales durante los meses de noviembre a abril de cada año. El artículo 11 Cc Murcia-2022 acuerda una distribución irregular de la jornada de 182,6 horas (un 10%) como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual. El artículo 22 Cc Toledo-2021 establece, de manera general, que la jornada será distribuida en los calendarios laborales compensados, atendiendo a las especiales características del sector, la acumulación de tareas en las distintas épocas del año, así como a la dependencia de la actividad con las horas de luz solar. Y se matiza que los excesos de jornada de cada año, si se produjeran, se disfrutarán en días de descanso, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. El artículo 13 Cc Navarra-2021 establece que el máximo de distribución irregular de la jornada será de un 8%. Se matiza que a los contratos eventuales dicho porcentaje se les aplicará sobre la duración de su contrato. En todo caso, se prevé que las empresas que tengan acuerdos que mejoren dicha regulación estarán a lo establecido en tales acuerdos. Además, se afirma que la distribución irregular podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. El artículo 16 Cc Sevilla-2018 aboga por la distribución irregular de la jornada atendiendo a las siguientes condiciones: (a) se podrá ampliar y reducir la jornada diaria de trabajo efectivo, respetando en todo caso la jornada semanal de 39 horas; (b) En los casos de que la ampliación de la jornada diaria suponga una realización de más de 39 horas semanales, estas se considerarán a todos los efectos, horas extraordinarias.

²⁶ *Vid.* artículo 19 Cc Cataluña-2021; artículo 16.2 CC Alicante-2018.

²⁷ *Vid.* artículo 17 Cc Álava-2015.

determinan que entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente se establecerá un descanso de 12 horas²⁸.

También hay convenios que concretan que la jornada laboral mínima será de 6 horas²⁹ o de 7 horas de lunes a viernes y de 5 horas los sábados³⁰, o que durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de 5 horas, y durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de 6 horas³¹.

Independientemente de estos topes máximos y mínimos de jornada, también cabe la posibilidad de que, por necesidades de la explotación, el empresario se pueda acoger al RD 1561/1995³², estableciendo así jornadas especiales³³.

Algún convenio establece que en aquellos casos en que las circunstancias determinasen la necesidad de prolongar el trabajo en determinadas fechas o períodos, podrá ampliarse la jornada con la realización de hasta 4 horas diarias y un máximo de 20 semanales, debiendo ser abonadas con un recargo equiva-

²⁸ Vid. artículo 7 Cc Segovia-2014.

²⁹ Vid. artículo 17 Cc Guadalajara-2020.

³⁰ Vid. artículo 17 Cc León-2019.

³¹ Vid. artículo 12 del CC Valencia Cítricos-2019. Además, este convenio especifica que 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 período de trabajo sea de 5 o 6 horas.

³² Vid. artículo 17 Cc Guadalajara-2020.

³³ Vid. artículo 10 Cc Ciudad Real-2018. El artículo 18 Cc Alicante-2018, recoge, en ese sentido, una regulación muy detallada. Conforme a la misma, se establecen:

A) Inferiores: la jornada se reduce a 6 horas en aquellos trabajos o faenas que hayan de realizarse en fango, es decir, teniendo el trabajador los pies en fango en la cava abierta, entendiéndose por tal la que se halla en terrenos que no están previamente alzados.

B) Superiores: la jornada superior solamente se admite en los trabajos de siembra, recolección, envasado y empaquetado y extinción de plagas del campo, cuando las circunstancias estacionales, la acumulación de tareas o circunstancias de la producción así lo requiera y dentro de los límites y los términos establecidos en el propio precepto.

C) Trabajo de invernaderos: cuando la temperatura interior exceda de 38 grados se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora de trabajo no compensable ni en jornada ni económicamente.

Por su parte, el artículo 32 Cc Valencia-2017 regula expresamente el trabajo en invernaderos cubiertos. De entrada, diferencia dos situaciones. En primer lugar, en las empresas de producción de flor cortada y de producción y venta de plantas vivas, los trabajos que se realicen del 15 de junio al 15 de septiembre tendrán una jornada que finalizará antes de las 14 horas. En segundo lugar, para aquellas empresas que no terminen antes de las 14 horas, cuando la temperatura interior exceda de 37.º, durante el tiempo afectado por la mencionada temperatura se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora y media de trabajo, el cual será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no compensado ni en jornada ni económicamente. Además, para las empresas que se encuentren en esta segunda situación, se establece que el trabajo en invernaderos no excederá de las 12 horas y no comenzará antes de las 16 horas en el período entre el 15 de junio al 15 de septiembre. A tal efecto, las empresas vendrán obligadas a tener termómetro en aquellos invernaderos que estén realizando trabajos, y los descansos estarán controlados por los encargados o capataces.

Por su parte, el artículo 18 Cc Baleares-2003 para los trabajos exclusivos de invernadero fija una jornada de trabajo durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, de 38 horas de jornada continuada y 40 horas semanales en jornada partida.

lente al 75% del valor de la hora ordinaria³⁴, o que cuando las circunstancias estacionales o de campaña determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, la jornada ordinaria se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas semanales de trabajo efectivo, sin que la jornada diaria pueda exceder de 9 horas de trabajo efectivo³⁵.

Cuando se apuesta por flexibilizar o distribuir la jornada, algún convenio opta por regular a detalle dicha posibilidad³⁶, frente a la referencia genérica de compensar las épocas de menor con las de mayor trabajo³⁷.

Así, se aprecian distintos modelos de flexibilización.

Conforme a un primer modelo³⁸, de entrada, se recuerda que dicha flexibilización no afectará a las retribuciones y cotizaciones del trabajador. A continuación, se regulan las distintas posibilidades de flexibilización. Así, en el supuesto de tener que ampliar la jornada diaria, se establece que la misma se tendrá que desarrollar conforme a los siguientes criterios de flexibilidad:

(a) Los empresarios vendrán obligados a informar con 5 días de preaviso a los representantes de los trabajadores de las causas y períodos de aplicación. En ausencia de representantes de los trabajadores se informará a toda la plantilla y a los sindicatos firmantes del convenio de aplicación.

(b) Primera posibilidad de flexibilidad: aumento de 8 horas a 9 horas diarias. Cada hora de flexibilidad de la 8.^a a la 9.^a horas diarias, se podrá compensar en horas de descanso o se podrá abonar en nómina como flexibilidad A. Su cuantía será el valor de la hora ordinaria según convenio. Todas las horas que superasen la 9.^a hora se computarán y abonarán a valor de hora extraordinaria.

(c) Segunda posibilidad de flexibilidad: aumento de 8 horas a 10 horas durante el período comprendido entre el 1 de mayo hasta 31 de agosto, aumento de 8 horas a 10 horas diarias, que se podrán compensar en horas de descanso o se podrán abonar en nómina como flexibilidad B. Su cuantía será el valor de hora ordinaria según convenio. Todas las horas que superasen la 10.^a hora se computarán y abonarán a valor hora extraordinaria.

³⁴ Vid. artículo 10 Cc Soria-2019; artículo 17 Cc Zaragoza-2018. Sin que se prevea incremento salarial Vid. artículo 15 Cc Burgos-2017.

³⁵ Vid. artículo 7 Cc Huelva, en el que se matiza que dicha distribución se regularizará bimensualmente y, en todo caso, deberá quedar compensada durante la vigencia de la relación laboral, de modo que al final de la misma se cumpla la jornada máxima establecida en el convenio colectivo.

³⁶ Vid. artículo 26 Cc Huesca-2020.

³⁷ Vid. artículo 14 Cc Valencia-2017.

³⁸ Vid. artículo 26 Cc Huesca-2020.

Conforme a un segundo modelo de horario flexible, se establece el siguiente régimen³⁹:

(a) El inicio de la jornada tendrá lugar en función de las circunstancias de producción o del supuesto de pérdida de materia prima y aproximadamente entre las 6 y las 8 de la mañana.

(b) El final de la jornada tendrá lugar en función de las circunstancias de la producción o del supuesto de pérdida de materia prima, nunca finalizando más tarde de las 22 horas.

(c) En cualquier caso la duración de la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder las 12 horas.

(d) El exceso de horas sobre jornada máxima anual (horas extraordinarias) se podrá compensar mediante tiempo de descanso.

(e) En función de las peculiaridades del crecimiento de la producción, la distribución de la jornada diaria será comunicada a los trabajadores con la antelación máxima posible, a través de los medios que se consideren por el empresario oportunos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal, que serán los previstos en la ley.

Respecto al horario flexible, algún convenio recoge las particularidades de los trabajadores temporales y de los fijos discontinuos, regulándose que, de producirse jornadas flexibles con ampliación de jornada diaria o semanal, se les acumulará para realizarles la prolongación de su contrato de trabajo por el tiempo del exceso de trabajo, por jornadas completas, abonándose los salarios correspondientes a la misma⁴⁰. Algún convenio establece también para los trabajadores temporales, que hayan sido contratados para actividades que dependan de las circunstancias inciertas y de estacionalidad propias del sector, necesariamente, la jornada discontinua, determinando que se entenderá por discontinuidad de la jornada la detención de la actividad del trabajador por jornadas completas, ante la falta de actividad durante la duración de su contrato⁴¹.

También cabe otorgar al empresario un crédito adicional de horas para la formación. En algún convenio que regula dicha posibilidad se establece que dicho crédito horario, exclusivo para formación, queda a disposición de la empresa con el fin de proceder a la actualización de la formación de los trabajadores en materias propias del sector. Se establece al respecto que los trabajadores deberán acudir obligatoriamente a la formación programada por el

³⁹ *Vid.* artículo 28 Cc La Rioja-2019.

⁴⁰ *Vid.* artículo 10 Cc Ciudad Real-2018; artículo 13 Cc Cantabria-2016.

⁴¹ *Vid.* artículo 16.1 Cc Alicante-2018.

empresario. En caso de que este crédito de formación no se aproveche, se pierde⁴².

En algún convenio se prevé que, de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se puede establecer la semana de cinco días en las fechas en que el tiempo lo permita y no sean épocas de recolección⁴³.

Cabe el pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o a falta de estos, los propios trabajadores, para que en determinadas épocas o faenas, se lleven a cabo jornadas continuadas, con la garantía de que, de ser superiores a 6 horas diarias, se establezca un período de descanso mínimo de 15 minutos continuados⁴⁴, que en algunos convenios se matiza que debe computarse como tiempo efectivo de trabajo⁴⁵. Pero también se reconoce, en general, el derecho a un descanso obligatorio de 15 minutos retribuido, tanto si la jornada es de mañana como de tarde, en jornadas de cinco o más horas consecutivas⁴⁶. Algún convenio prevé que, si la jornada de trabajo diaria es continuada, los trabajadores dispondrán de media hora de descanso para realizar sus comidas, sin que por ello se les descuente dicho tiempo a ningún efecto⁴⁷.

Incluso, en ocasiones, se establece por convenio la jornada continuada durante cierta temporada al año⁴⁸.

Se prevé en algunos convenios colectivos que entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores en el ámbito de cada explotación se distribuya el horario, procurando que quede libre toda la jornada del sábado, siempre que esto sea factible⁴⁹. En otras ocasiones se establece que la distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo serán determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación⁵⁰.

Determinados convenios establecen que en las campañas de recolección y similares se puede trabajar todos los días de la semana. En ese supuesto se dispone que respecto a los descansos entre jornadas o como y cuando se compensará este, el descanso semanal y las fiestas, se estará a lo que establezca el ar-

⁴² Por ejemplo, el artículo 26 Cc Huesca-2020 establece un crédito adicional de 12 horas de formación.

⁴³ *Vid.* artículo 4 Cc Murcia Cítricos-2022.

⁴⁴ *Vid.* artículo 14 Cc Cádiz-2019. En parecidos términos, *Vid.* artículo 16 Cc Sevilla-2018.

⁴⁵ *Vid.* artículo 12 Cc Extremadura-2020; artículo 8 Cc Málaga-2019; artículo 28 Cc La Rioja-2019.

⁴⁶ *Vid.* artículo 11 Cc Murcia-2022.

⁴⁷ *Vid.* artículo 17 Cc Zaragoza-2018.

⁴⁸ Por ejemplo, el artículo 11 Cc Murcia-2022 establece que en el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto la jornada será continuada de 7 horas diarias, como máximo. El artículo 13 Cc Navarra-2021 establece que la jornada diaria durante el 2 de mayo al 30 de septiembre, será de forma continuada, cuando la actividad a desarrollar en la empresa así lo permita.

⁴⁹ *Vid.* artículo 19 Cc Cataluña-2021.

⁵⁰ *Vid.* artículo 26 Cc Palencia-2021.

título 5.2 del RD 1561/1995. En consecuencia, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo⁵¹. En todo caso, los trabajadores deben disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el artículo 34.3 del TRLET por períodos de hasta cuatro semanas⁵². Del mismo modo, puede acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del TRLET, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana⁵³.

También se tiende a limitar la jornada en determinadas faenas, por ejemplo, cuando se realicen de forma manual⁵⁴. Así, algún convenio establece que en trabajos que exijan un extraordinario esfuerzo físico, la jornada semanal será de 38 horas y aquellos de especial dificultad o penosos, será de 36 horas semanales⁵⁵, o se establece, en sintonía con lo preceptuado por el artículo 24 del RD 1561/1995, que aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no exceda de 6 horas y 20 minutos diarios y 38 horas semanales de trabajo efectivo⁵⁶. No faltan remisiones a convenios colectivos de ámbito inferior y, subsidiariamente, a los usos y costumbres locales, para determinar la jornada específica en aquellas faenas que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial peligrosidad⁵⁷.

Las horas de trabajo perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos son recuperables o no, con particularidades según los convenios.

En ocasiones, a falta de acuerdo entre el empresario y el trabajador, se establece que, en el caso de trabajadores fijos de plantilla, solo se deben recuperar

⁵¹ En ese sentido *Vid.* artículo 26 Cc Palencia-2021; artículo 14 Cc Cádiz-2019; artículo 15 Cc Madrid-2017.

⁵² En ese sentido *Vid.* artículo 26 Cc Palencia-2021.

⁵³ En ese sentido *Vid.* artículo 26 Cc Palencia-2021.

⁵⁴ Por ejemplo, el artículo 14 CC Cádiz-2019 establece que no podrán excederse de 6,20 horas diarias y 38 semanales de trabajo efectivo las siguientes faenas: carga de melones y sandías; recolección de patatas a carga; 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; aplicación de tratamientos con productos fitosanitarios.

⁵⁵ *Vid.* artículo 17 Cc León-2019; artículo 16 Cc Sevilla-2018, con una lista de faenas que se consideran de trabajo de especial dureza siempre que se hagan de forma manual.

⁵⁶ *Vid.* artículo 17 Cc Almería-2013, donde se precisa que ello mismo resultará de aplicación en los trabajos de invernadero, durante los meses de junio a septiembre.

⁵⁷ *Vid.* artículo 20 Cc Canarias-2018.

al 50% cuando estas se pierdan exclusivamente en faenas, por ejemplo, de tratamiento de plagas o enfermedades y en el plazo de las dos semanas siguientes. En todo caso, el período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no puede exceder de 1 hora diaria⁵⁸. Por su parte, a los trabajadores contratados por contrato de duración determinada, y en algunos casos, a los fijos discontinuos y temporeros, se les abona el 50% del salario, si no habiendo transcurrido dos horas de trabajo hubiera de ser suspendido por inclemencias climatológicas. Pero si la suspensión tiene lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario. En ninguno de los casos procederá la recuperación del tiempo perdido⁵⁹. Igualmente, en algún convenio, respecto a los trabajadores temporales se distingue entre quienes disfruten de jornada partida y los que tengan jornada continua. 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 3 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 completa⁶⁰.

⁵⁸ Vid. artículo 12 Cc Ávila-2021. En parecidos términos Vid. artículo 22 Cc Toledo-2021; artículo 24 Cc Palencia-2021; artículo 11 Cc Málaga-2019; artículo 19 Cc Soria-2019; el artículo 18 Cc León-2019; artículo 14 Cc Valencia-2017; artículo 15 Cc Burgos-2017; artículo 30 Cc Huesca-2020, con la particularidad de que en dicho convenio se establece que dentro del trabajo efectivo computable se entenderán comprendidos los tiempos de interrupción producida por meteoros sobrevenidos, entendiéndose que si la interrupción se produce durante la mañana, se entenderá trabajada la jornada hasta el mediodía, y si se ocasiona durante la tarde, se entenderá trabajada la jornada entera. En todo caso se establece que los empresarios procurarán ocupar a los trabajadores en otros trabajos o tareas, siempre que sea posible; artículo 19 Cc Cádiz-2019. Este último convenio establece además las siguientes garantías al respecto: (a) el derecho a las recuperaciones prescribirá para el empresario, transcurridas 4 semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas 4 semanas se haya producido una nueva inclemencia climatológica; (b) en ningún caso pueden exigirse las horas de recuperación acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas; (c) las horas de recuperación tendrán un tope máximo anual de 50. En parecidos términos, Vid. artículo 20 Cc Sevilla-2018.

⁵⁹ Vid. artículo 12 Cc Ávila-2021; artículo 10 Cc Cuenca-2021; artículo 29 Cc Córdoba-2021; artículo 24 Cc Palencia-2021; artículo 22 Cc Toledo-2021; artículo 30 Cc Huesca-2020; artículo 17 Cc Guadalajara-2020; artículo 19 Cc Cádiz-2019; artículo 11 Cc Málaga-2019; artículo 19 Cc Soria-2019; artículo 18 Cc León-2019; artículo 20 Cc Sevilla-2018; artículo 21 Cc Canarias-2018; artículo 23 Cc Zaragoza-2018; artículo 15 Cc Burgos-2017; artículo 20 Cc Albacete-2017, en el que se matiza que en estas circunstancias persiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social por las contingencias propias de cada trabajador; en el mismo sentido, pero fijando que, si la suspensión se produce transcurridas más de 4 horas del inicio de la faena, los trabajadores percibirán el 100% del salario. El artículo 11 Cc Valencia Cítricos-2019 se refiere en esos términos para todos los trabajadores.

⁶⁰ Vid. artículo 17 Cc Navarra-2021. En parecidos términos, Vid. artículo 12 Cc Jaén-2018; artículo 17 Cc Alicante-2018.

El motivo de la diferenciación entre trabajadores fijos y temporales se justifica expresamente en algún convenio, al señalar que dicha justificación se ampara 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 actividad⁶¹.

Pero también existen regulaciones que contemplan que en caso de suspensión del trabajo, los trabajadores fijos y fijos discontinuos percibirán el 100% del salario, sin que en ningún caso proceda recuperar el tiempo perdido⁶². En algún otro convenio se establece que a los trabajadores se les abonará el 75% del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas 2 horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las 2 horas, se prevé que percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los 2 casos proceda la recuperación del tiempo perdido⁶³.

Otras veces, se señala que serán recuperadas en su 50% con la 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 de recuperación. Se matiza además que el período de recuperación no puede exceder de una hora diaria, dentro de los días y semanas siguientes a la interrupción, salvo acuerdo entre las partes, cumpliendo en todo caso con lo previsto en el artículo 34 del TRLET, con las peculiaridades previstas en el artículo 24 del RD 1561/1995, en virtud del cual: «En aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de 6 horas y 20 minutos diarios y 38 horas semanales de trabajo efectivo. En las faenas que

⁶¹ Vid. artículo 17 Cc Navarra-2021.

⁶² Vid. artículo 29 Cc Córdoba-2021; artículo 17 Cc Guadalajara-2020; artículo 12 Cc Jaén-2018; artículo 17 Cc Alicante-2018. Es el caso también del artículo 14 Cc Murcia-2022, si bien matiza que a los trabajadores eventuales y a los fijos discontinuos se les abonará íntegramente el salario si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por lluvias y otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma. El artículo 17 Cc Navarra-2021 dispone que 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.

⁶³ Vid. artículo 19 Cc Almería-2013.

hayan de realizarse teniendo el trabajador 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 ordinaria no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 semanales de trabajo efectivo»⁶⁴.

Una regulación diferente al respecto es aquella que contempla que si, por causa de fuerza mayor, tuviese que ser suspendida la jornada laboral, los trabajadores recibirán el salario completo, debiéndose quedar en la empresa durante toda la jornada laboral para efectuar los trabajos que se les encarguen⁶⁵. En este caso a los trabajadores temporeros se les abona el salario de las horas trabajadas hasta aquel momento y se compensan las restantes al 20% del de su valor⁶⁶.

Otra regulación diferente es la que prevé que 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 períodos idóneos de acuerdo con las necesidades cultivables, incrementándose el horario ordinario en un máximo de 2 horas por día, sin que la mismas se puedan considerar horas extraordinarias. Para que tales circunstancias se lleven a efecto, el empresario debe, no obstante, avisar al trabajador como mínimo, al dejar su puesto de trabajo el día anterior. En ningún caso el cómputo anual podrá exceder el máximo de horas fijadas⁶⁷. En parecidos términos, algún convenio establece que las horas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperables en su 50% mediante la ampliación de la jornada legalmente establecida y respetando el descanso de 12 horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, sin que proceda el pago de las horas trabajadas para tal recuperación. En tal caso se matiza, además, que la forma y el momento de su recuperación se fijarán

⁶⁴ Vid. artículo 10 Cc Cuenca-2021; artículo 23 Cc Zaragoza-2018. En este sentido, el artículo 26 Cc Córdoba-2021 establece que cualquier trabajador que haya de realizar faenas teniendo los pies en agua, fango o barro, tendrá una jornada de trabajo efectiva de 5 horas y 25 minutos. En parecidos términos, el artículo 14 Cc Cádiz-2019 establece que los trabajos que se realicen teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en los de cava abierta, la jornada ordinaria no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 semanales de trabajo efectivo. En el mismo sentido, Vid. artículo 16 Cc Sevilla-2018; artículo 18 Cc Alicante-2018; artículo 15 Cc Burgos-2017. Por su parte, el artículo 7 Cc Huelva-2018 establece que en las faenas que hayan de realizarse teniendo los pies en agua o fango y las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada será de 36 horas semanales.

⁶⁵ Es la solución que se prevé para los trabajadores que prestan sus servicios de forma discontinua en el artículo 5 Cc Murcia Cítricos-2022. En parecidos términos Vid. artículo 20 Cc Baleares-2003, en el que se matiza que en el supuesto de no existir trabajos alternativos en la empresa en este día, deberá darse por finalizada la jornada cobrando el 50% del salario dejado de percibir.

⁶⁶ Vid. artículo 21 Cc Cataluña-2021.

⁶⁷ Vid. artículo 10 Cc Valladolid-2021; artículo 8 Cc Zamora-2021.

por acuerdo del empresario y los representantes legales de los trabajadores, ajustándose a partir del hecho producido a un período de 2 meses para recuperar las horas perdidas o interrumpidas por inclemencias del tiempo. Si transcurrido dicho período no se hubiera producido la recuperación de las mismas, el trabajador estará exento de recuperarlo con posterioridad⁶⁸.

Conforme a otra regulación posible, debido a las peculiaridades del sector, se fija que en la actividad de agricultura exista un fondo de 60 horas anuales perdidas por razón de inclemencia del tiempo que se recuperarán a razón de un máximo de 10 horas al mes, o 2 al día excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero⁶⁹.

También se contempla en algún convenio que, en caso de lluvia, el empresario podrá decidir que se continúe la jornada realizándose trabajos a cubierto⁷⁰.

O simplemente se establece que, si por causas climatológicas se interrumpiera la jornada, se estará a lo que acuerden el empresario y el trabajador⁷¹.

Algún convenio, regula de manera diferenciada a las interrupciones de jornada por incidencias climatológicas, las denominadas horas de presencia o permanencia, que son consideradas como tales aquellas que, incluidas dentro de la jornada laboral, el trabajador deba permanecer en su puesto de trabajo y en las que, por causas ajenas a él, no realice ningún trabajo efectivo. Así, como concreción del artículo 30 TRLET, se establece que las mismas serán retribuidas como las efectivamente trabajadas⁷². En ocasiones cabe la posibilidad de establecer horas de presencia obligatorias, dentro de la jornada laboral máxima posible de 12 horas⁷³.

Para aquellas actividades, como es el caso de las labores de mantenimiento de maquinaria, en las que sea necesario el establecimiento de servicios de guardia que lleguen a cubrir incluso las 24 horas del día, algunos convenios establecen una regulación específica al respecto⁷⁴.

⁶⁸ Vid. artículo 10 Cc Segovia-2014.

⁶⁹ Vid. artículo 10 Cc Soria-2019.

⁷⁰ Vid. artículo 11 Cc Málaga-2019; artículo 15 Cc Madrid-2017.

⁷¹ Vid. artículo 15 Cc Madrid-2017.

⁷² Vid. artículo 20 Cc Almería-2013; artículo 21 del Cc Baleares-2003.

⁷³ El artículo 15 Cc Ávila-2021 matiza que este tope solo se podrá alcanzar en casos extremos de auténtica necesidad y puesto en conocimiento de la representación sindical en el momento que sea posible.

⁷⁴ Es el caso del CC Alicante-2018, que en su artículo 16.3 establece que dichos servicios de guardia podrán ser presenciales o localizables, siendo los primeros los que impliquen presencia en el centro de trabajo y los segundos los que supongan que el trabajador esté localizable y disponible fuera del horario habitual y fuera del centro de trabajo. Los servicios de guardia presenciales se consideran tiempo de trabajo efectivo y forman parte de la jornada laboral del trabajador, siempre que el trabajador se encuentre desempeñando sus funciones en el centro de trabajo. Los servicios de guardia localizable no se considerarán tiempo de trabajo efectivo, sino tiempo de descanso, sin perjuicio de que sí se consideran tiempo de

3. TRABAJO NOCTURNO

En algunos convenios colectivos se prevé que los trabajadores que presen sus servicios entre las 22 y las 6 horas percibirán un suplemento sobre su salario base⁷⁵, salvo cuando el salario del trabajador se hubiera establecido atendiendo al carácter nocturno de su actividad laboral⁷⁶, aunque también en este último caso cabe alguna excepción⁷⁷. Obviamente, si la jornada se realiza, parte en horario nocturno y parte en diurno, el suplemento se abona únicamente en las horas comprendidas dentro del período nocturno⁷⁸.

Los convenios más garantistas regulan dentro de la jornada nocturna el derecho a media hora de descanso retribuido⁷⁹ y establecen que los empresarios procurarán, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, que ninguna persona permanezca más de 2 semanas ininterrumpidas realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria⁸⁰.

trabajo efectivo las horas que el trabajador realice en caso de recibir un aviso y acudir al centro de trabajo durante la guardia. Por estos servicios de guardia localizable el trabajador percibirá un complemento de disponibilidad. Dichas guardias se realizan, salvo pacto en contrario, por turnos rotativos.

⁷⁵ Por ejemplo, el artículo 23 Cc Cuenca-2021 establece un complemento del 30%. En el mismo sentido, *Vid.* artículo 36 Cc Cataluña-2021. El artículo 16 Cc Cádiz-2019 establece un complemento del 25%. Hacen lo propio el artículo 13 Cc Murcia Cíticos-2022; el artículo 32 Cc Toledo-2021, aunque este último matiza que el mencionado plus o complemento de nocturnidad se recibirá por el número de horas trabajadas sino se superan las 4 horas o por la totalidad de la jornada si se superan las 4 horas. El artículo 24 Cc Navarra-2021 establece también un complemento del 25% sobre el salario base, y hacen lo propio el artículo 50 Cc Huesca-2020; el artículo 33 Cc Extremadura-2020; el artículo 41 Cc Guadalajara-2020; el artículo 17 Cc Málaga-2019; el artículo 34 León-2019; el artículo 32 Cc La Rioja-2019; el artículo 21 Cc Sevilla-2018; el artículo 24 Cc Ciudad Real-2018; el artículo 31 Cc Alicante-2018; el artículo 16 Cc Huelva-2018; el artículo 27 Cc Valencia-2017; el artículo 45 Cc Albacete-2017; el artículo 17 Cc Granada-2017; el artículo 24 Cc Cantabria-2016; el artículo 15 Cc Segovia-2014; el artículo 32 Cc Almería-2013; y el artículo 33 Cc Baleares-2003. El artículo 17 Cc Soria-2019 establece un complemento del 20%. Hace lo propio el artículo 25 Cc Burgos-2017. El artículo 19 Cc Canarias-2018 prevé un incremento, como mínimo, del 30% del salario día para su categoría profesional, o una compensación por períodos proporcionales de descanso. El artículo 25 Cc Zaragoza-2018 fija un complemento del 50% sobre el salario real. El artículo 19 Cc Madrid-2017 fija un complemento del 40% sobre los salarios base del convenio.

⁷⁶ *Vid.* artículo 26 Cc Toledo-2021; artículo 50 Cc Huesca-2020; artículo 17 Cc Soria 2019; artículo 27 Cc Valencia-2017; artículo 25 Cc Burgos-2017; artículo 15 Cc Segovia-2014; artículo 32 Cc Almería-2013; artículo 33 Cc Baleares-2003.

⁷⁷ Por ejemplo, el artículo 33 Cc Extremadura-2020 establece un incremento del 15% para el personal contratado para efectuar el trabajo nocturno.

⁷⁸ *Vid.* artículo 23 Cc Cuenca-2021; artículo 24 Cc Navarra-2021; artículo 50 Huesca-2020; artículo 41 Cc Guadalajara-2020; artículo 16 Cc Cádiz-2019; artículo 21 Cc Sevilla-2018; artículo 24 Cc Ciudad Real-2018; artículo 19 Cc Canarias-2018; artículo 25 Cc Zaragoza-2018; artículo 27 Cc Valencia-2017; artículo 25 Cc Burgos-2017; artículo 45 Cc Albacete-2017; artículo 17 Cc Granada-2017; artículo 24 Cc Cantabria-2016.

⁷⁹ *Vid.* artículo 16 Cc Cádiz-2019.

⁸⁰ *Vid.* artículo 33 CC Extremadura-2020.

En el mismo sentido, por la penosidad que conlleva el trabajo nocturno, se prevé en algún convenio que cuando se realicen trabajos nocturnos con cualquier tipo de maquinaria autopropulsada, y no haya al menos otro trabajador en la finca realizando faenas o no exista posibilidad alguna de comunicación con cualquier trabajador que se encuentre en la finca, el trabajador estará acompañado al menos de otro trabajador que realizará las labores que le encomiende el empresario. Igualmente, se prevé que, cuando se realicen trabajos nocturnos con empleo en la labor de un solo tractor, el tractorista esté asistido de un vigía a efectos de seguridad⁸¹. Es más, algún convenio establece directamente la obligación de que los trabajos nocturnos se desarrollen por más de un trabajador, o bajo la supervisión de un superior, y se determina que, en todo caso, por razones de seguridad de los trabajadores, se procurará que exista contacto entre ellos. Excepcionalmente, se dispone que en aquellas empresas cuyo volumen de trabajadores no supere los 6 trabajadores fijos, se establecerán otras medidas de seguridad, considerándose suficiente a estos efectos que el trabajador que realice los trabajos nocturnos disponga de un teléfono móvil⁸².

En la misma línea, algún convenio colectivo faculta a los trabajadores con 55 años de edad o más para quedar exentos del trabajo nocturno si así lo solicitan⁸³, y algún otro convenio establece que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia deberán ser cambiadas de la jornada nocturna a la jornada diurna⁸⁴.

4. TRABAJO A TURNOS

Se establece en algún convenio que en aquellas actividades donde sea preciso el trabajo a turnos, estos se efectuarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiéndose acumular los descansos semanales hasta 14 días. Además, se matiza que, cuando el trabajo a turnos comprenda algún festivo y/o domingo estos se abonarán con un suplemento de su retribución⁸⁵.

También se prevé en algún convenio que en las actividades productivas en las que sea necesaria la realización del trabajo a turnos se establecerá, con

⁸¹ Vid. artículo 16 Cc Cádiz-2019. En este sentido, el artículo 25 del Cc Zaragoza-2018 establece que cualquier trabajo nocturno que requiera la utilización de maquinaria u otros útiles que puedan acarrear peligro deberá realizarse por 2 personas, en cualquier caso y de forma alternativa se podrán aplicar procedimientos distintos que permitan mantener siempre el contacto con el trabajador.

⁸² Vid. artículo 51 Cc Huesca-2020.

⁸³ Vid. artículo 24 Cc Navarra-2021.

⁸⁴ Vid. artículo 34 Cc Zaragoza-2018.

⁸⁵ En caso del Cc Toledo-2021 dicho suplemento es del 30%.

suficiente antelación, un calendario en el que se especifiquen los turnos a cubrir por los trabajadores⁸⁶.

Algún convenio especifica que la realización de trabajo a turnos no implica, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores fijos discontinuos más antiguos según su número de orden en el censo⁸⁷.

5. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y todas aquellas que sobrepasen el cómputo anual establecido en el convenio correspondiente. En ocasiones se matiza que tendrán dicha consideración también las que se realicen en días festivos (es decir en domingos y en las catorce fiestas no recuperables establecidas en la legislación). Algún convenio las limita, al señalar que no podrán exceder de 2 al día, 15 al mes y, de conformidad con el artículo 35.2 del TRLET, de 80 al año⁸⁸.

Siguiendo la diferenciación clásica entre horas extraordinarias estructurales y derivadas por fuerza mayor, algún convenio colectivo diferencia los siguientes tipos⁸⁹:

(a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

(b) Horas extraordinarias necesarias por pérdidas imprevistas o períodos punta de recolección, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias se compensa preferentemente con descanso, en los cuatro primeros meses inmediatamente posteriores a su realización, siempre, a elección del trabajador⁹⁰, o al término del contrato en el caso de

⁸⁶ *Vid.* artículo 19 Cc Canarias-2018.

⁸⁷ *Vid.* artículo 11 Cc Murcia-2022.

⁸⁸ *Vid.* artículo 35 Cc Guadalajara-2020.

⁸⁹ *Vid.* artículo 38 Cc Extremadura-2020. En parecidos términos *Vid.* el artículo 31 Cc La Rioja-2019.

⁹⁰ *Vid.* artículo 22 Cc Navarra-2021.

los trabajadores eventuales⁹¹. Aun así, en ocasiones se introduce la matización de que se excluirá el disfrute en tiempo de descanso en período de máxima actividad en cada empresa⁹². Si no pudieran ser compensadas con descanso, cada hora extraordinaria se retribuye con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 20%⁹³, 25%⁹⁴, 30%⁹⁵, 40%⁹⁶, 50%⁹⁷, 75%⁹⁸, 80%⁹⁹ al salario/hora ordinaria, o incluso del 100%¹⁰⁰ o el 150%¹⁰¹.

Precisamente, con el objetivo de limitar las horas extraordinarias estructurales, y favorecer la creación de empleo, no faltan convenios colectivos que acuerdan reducir al mínimo indispensable tales horas¹⁰², o incluso su suspensión¹⁰³ o su no realización¹⁰⁴ o prohibición¹⁰⁵ o supresión¹⁰⁶, a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo entre las partes¹⁰⁷. Pero para cuando resulte imprescindible la realización de horas extras, no faltan convenios que establecen una regulación específica, por ejemplo, disponiendo que el empresario comunicará a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, caso de existir estos, los motivos de tal necesidad, la imposibilidad de realizar nuevas contrataciones, el período durante el cual se realizarán las horas extras, así

⁹¹ Vid. artículo 38 Cc Extremadura-2020.

⁹² Vid. artículo 22 Cc Navarra-2021.

⁹³ El artículo 38 Cc Extremadura-2021 establece un recargo del 20% la primera hora y media y del 100% las siguientes. Además, se señala que la realización en festivos y domingos se abonarán con un 100% sobre el salario de hora normal.

⁹⁴ Vid. artículo 31 Cc La Rioja-2019.

⁹⁵ Vid. artículo 6 Cc Murcia Cítricos-2022.

⁹⁶ Vid. artículo 30 Cc Córdoba-2021.

⁹⁷ Vid. artículo 20 Cc Ávila-2021; artículo 33 Cc Toledo-2021; artículo 19 Cc León-2019; artículo 20 Cc Granada-2017; artículo 17 Cc Burgos-2017; artículo 12 Cc Segovia-2014, aunque en el mismo se matiza que las horas extraordinarias de los festivos se abonarán con el complemento del 100%.

⁹⁸ Vid. artículo 8 Cc Soria-2019; artículo 22 Cc Navarra-2021, si bien es cierto que posibilita, con acuerdo del trabajador, la compensación por el equivalente en tiempo de descanso; artículo 14 Cc Jaén 2018; artículo 38 Cc Albacete-2017; artículo 16 Cc Cantabria-2016. El artículo 35 Cc Guadalajara-2020 establece que el valor de la hora ordinaria sobre el que opera el incremento del 75% se calculará sobre todos los conceptos salariales incluida la antigüedad. El artículo 30 Cc Almería-2013 si bien retribuye con un 75% de incremento el importe del salario-hora individual, el coste de las horas extraordinarias en domingos y festivos las incrementa al 100% sobre el salario/hora.

⁹⁹ Vid. artículo 18 Cc Madrid-2017.

¹⁰⁰ Vid. artículo 10 Cc Cuenca-2021; el artículo 36 Cc Huesca-2020 fija el complemento del 100% solo para los festivos, estableciendo el 75% en los días laborales.

¹⁰¹ Vid. artículo 24 Cc Zaragoza-2018. Además, este convenio eleva al 175% el valor de la hora ordinaria de trabajo cuando sea jornada festiva o domingo. El artículo 31 Cc Baleares-2003 fijar el complemento del 150% para las horas extraordinarias habituales.

¹⁰² Vid. artículo 32 Cc Cataluña-2021; artículo 30 Cc Córdoba-2021; artículo 18 Cc Cádiz-2019; artículo 23 Cc Málaga-2019; artículo 27 Cc Sevilla-2018; artículo 31 Cc Baleares-2003.

¹⁰³ Vid. artículo 38 Cc Extremadura-2020.

¹⁰⁴ Vid. artículo 24 Cc Zaragoza-2018; artículo 38 Albacete-2017.

¹⁰⁵ Vid. artículo 14 Cc Ciudad Real-2018; artículo 16 Cc Cantabria-2016.

¹⁰⁶ Vid. artículo 32 Cc Alicante-2018; artículo 8 Cc Huelva-2018.

¹⁰⁷ Vid. artículo 35 Cc Guadalajara-2020; artículo 14 Cc Jaén-2018.

como el número aproximado de las mismas que se prevean. Se matiza, asimismo, que siempre que sea posible, dicha comunicación se realizará con carácter previo y en cualquier caso se cumplimentará lo antes posible ¹⁰⁸.

En ocasiones, dadas las características del sector, donde no se puede prever la maduración rápida del fruto, la demanda del mercado de un producto básico, la climatología y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa, ambas partes consideran que las posibles horas extras que pudieran existir en esta actividad tengan el carácter que la legislación establezca en cada momento ¹⁰⁹.

Como garantías para los trabajadores, algún convenio colectivo recoge una serie de medidas específicas, como las que se especifican a continuación ¹¹⁰:

(a) La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, cuando lo hubiera, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, el empresario y la representación legal de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

(b) La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente

(c) Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por el empresario y el comité de empresa o delegados de personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

6. REGISTRO DE JORNADA

Dado que el Ministerio de Trabajo y Economía Social no ha establecido disposiciones específicas para el sector agrario en esta materia debe estarse a lo regulado en cada convenio colectivo, más allá de que algún convenio concreto que el capataz señalará la hora exacta de inicio del trabajo efectivo y fin de jornada de trabajo, siendo responsable ante la empresa del incumplimiento del horario y rendimiento de trabajo de los trabajadores afectados ¹¹¹.

¹⁰⁸ Vid. artículo 6 CC Murcia Cítricos-2022.

¹⁰⁹ Vid. artículo 12 Cc Murcia-2022.

¹¹⁰ Vid. artículo 38 Cc Extremadura-2020. En parecidos términos, Vid. artículo 31 Cc La Rioja-2019.

¹¹¹ Vid. artículo 12 Cc Valencia Cítricos-2019.

De este modo, algún convenio colectivo regula esta materia, señalando que de conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del TRLET las empresas implementarán un sistema fiable de control de la jornada efectivamente realizada a través del consenso con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera¹¹². Al respecto, se concreta que será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir con la legislación vigente. Asimismo, se determina que será válida la posibilidad de efectuar un registro de jornada por medio de una persona (encargado o listero), quien tendrá la obligación de suscribir diariamente el Registro junto con el delegado de personal o miembro del comité de empresa designado al efecto o, por un trabajador elegido al efecto, en el caso de no existir representación legal de los trabajadores. Se anticipa además la idea de que en el supuesto de que el sistema de registro establecido requiriera el acceso a dispositivos digitales o al uso de sistemas de video vigilancia o geolocalización, deben respetarse en todo caso los derechos de los trabajadores a su intimidad de acuerdo con lo regulado en el artículo 20 bis del TRLET que, a su vez, remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre protección de datos personales y garantías de los derechos digitales¹¹³. Por último, se recuerda que las empresas deben conservar los registros durante 4 años y estos deben permanecer a disposición tanto de los trabajadores como de sus representantes legales y principalmente de la Inspección de Trabajo.

Algún otro convenio determina que el registro de jornada contendrá la identificación del trabajador, fecha de la prestación del trabajo y la hora y minutos de inicio y final de su jornada, así como espacio para la firma y sello de la finca o explotación¹¹⁴. Conforme a dicho convenio colectivo, el sistema de registro de jornada implantado deberá indicar si el abandono del puesto de trabajo o el retraso en el inicio de la jornada es por causa justificada, para que tras la presentación del oportuno justificante se contabilice el tiempo de inasistencia como efectivamente trabajado a todos los efectos. Se concreta también que el sistema de registro de jornada será preferentemente de tipo electrónico (app móvil, fichero electrónico, etc.), debiendo fichar el trabajador mediante huella dactilar, reconocimiento facial, o cualquier otro medio que garantice indubitadamente la identificación de la persona, previo consentimiento de la misma. Ahora bien, también se prevé que, en los casos en que esa posibilidad de registro electrónico sea inviable, de forma subsidiaria se firmará en soporte papel.

¹¹² Vid. artículo 15 Cc Cádiz-2019.

¹¹³ BOE de 6 de diciembre de 2018, núm. 294.

¹¹⁴ Vid. artículo 27 Cc Huesca-2020. El Anexo III de dicho convenio recoge un modelo orientativo de registro de jornada.

7. DESCANSO SEMANAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Algún convenio se refiere expresamente a que los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días¹¹⁵. En esa línea algunos convenios especifican que el descanso semanal mínimo será de un día y medio ininterrumpido¹¹⁶ o que todos los trabajadores descansarán todas las semanas habitualmente el sábado y el domingo¹¹⁷, o el domingo¹¹⁸. Para ello, incluso se prevé la jornada continua de lunes a viernes, de manera que el sábado y el domingo queden libres para el trabajador¹¹⁹. Algunos otros convenios señalan que en el descanso mínimo se computarán todos los domingos y festivos del año¹²⁰. Con mayor detalle, en algún convenio se especifica que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar al menos de 16 domingos de descanso al año, así como de 5 festivos¹²¹.

En algún caso, a efectos de que los trabajadores puedan disfrutar como tiempo de descanso el sábado por la tarde, de común acuerdo con sus respectivos empresarios, se posibilita convenir la realización de la jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal¹²². Pero también existen convenios que habida cuenta las necesidades del sector obligan a los trabajadores a trabajar los sábados, aunque se limite el número de sábados de trabajo¹²³.

Hay que tener en cuenta que, conforme al artículo 12 de la Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España¹²⁴, los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la Comisión Islámica de España que lo de-

¹¹⁵ Vid. artículo 17 Cc Guadalajara-2020.

¹¹⁶ Vid. artículo 11 Cc Ávila-2021. El artículo 7 de CC Segovia-2014 establece un descanso semanal continuado de día y medio, siendo uno de ellos el domingo, y el otro bien la tarde del sábado o la mañana del lunes, aunque también se advierte que, excepcionalmente, se podrá alterar por motivo de la producción.

¹¹⁷ Vid. artículo 16 Cc Madrid-2017. Por ejemplo, el artículo 13 Cc Cantabria-2016 matiza que, si la semana laboral es de 5 días a 8 horas de trabajo efectivo, corresponderán 2 días de descanso semanal; y si es de 6 días semanales de trabajo corresponderá a 1 día y medio de descanso semanal.

¹¹⁸ Vid. artículo 7 Cc Huelva-2018.

¹¹⁹ Vid. artículo 15 Cc Madrid-2017.

¹²⁰ Vid. artículo 17 Cc Guadalajara-2020.

¹²¹ Vid. artículo 12 Cc Soria-2019.

¹²² Vid. artículo 12 Cc Valencia Cítricos-2019.

¹²³ Es el caso del Cc Valencia-2017, que en su artículo 14 limita el número de sábados anuales en que se debe trabajar a 24. Y para cuando no se pueda mantener tales descansos se prevé que el empresario abone por cada uno de los domingos que no se descansen por debajo de 16, la cantidad de 27,44 euros por jornada completa y de 38,41 euros por jornada completa que no se descansen por debajo de 5 festivos. Se concreta, además, que dichos complementos por domingos y festivos se abonarán cuando se conozca que tales domingos y/o festivos no han sido descansados, esto es al final de cada año. En todo caso, se matiza que dicho complemento no supone incremento alguno de jornada.

¹²⁴ BOE de 12 de noviembre de 1992, núm. 272.

seen, podrán solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las 13:30 hasta las 16:30 horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán). En ambos casos, será necesario, no obstante, el previo acuerdo entre las partes. Las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna.

Para las zonas de regadío algunos convenios establecen turnos obligatorios para el trabajo en domingo y prevén que, cuando por circunstancias excepcionales no disfrute el trabajador del descanso semanal compensatorio, además de la retribución dominical, el día trabajado se le abonará con el 50% de recargo ¹²⁵. Igualmente, algún convenio establece que habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos y atención, en el caso de venta de viveros), los trabajadores vendrán obligados a trabajar en domingos y festivos, para garantizar un servicio mínimo ¹²⁶. A tales efectos, se establecen una serie de límites y garantías para los trabajadores ¹²⁷.

¹²⁵ *Vid.* artículo 17 Cc Cádiz-2019.

¹²⁶ *Vid.* artículo 14 Cc Valencia-2017. En parecidos términos *Vid.* artículo 7 Cc Huelva-2018, que establece que, como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo, durante las campañas de recolección y tratándose de cultivos perecederos, en lo que se refiere a: fresas, frambuesas, arándanos, moras, fruta de hueso, los domingos tendrán carácter laboral desde el 15 de febrero al 1 de junio, pudiendo disfrutar el trabajador del descanso semanal, en cualquiera de los otros días de la semana siempre y cuando no se hubieran trabajado ya las 39 horas semanales.

¹²⁷ Conforme al artículo 14 Cc Valencia-2017, el máximo de domingos y festivos que se podrá trabajar serán 10, salvo para empresas de riegos que dispondrán de hasta 26 domingos y festivos al año, salvo que manifiesten las empresas necesitar de mayor número de días trabajados en que dicho límite máximo se establecerá en 35 domingos y festivos. En tales casos, el empresario queda obligado a preavisar al trabajador con 48 horas de antelación. El resto de trabajadores quedarán a disposición de la empresa, siempre que la misma les notifique con un mínimo de 48 horas la necesidad de sus servicios. En estos casos, el trabajador tendrá opción a computar el día de descanso semanal en cualquier otro día de la semana, o a percibir los salarios de dicha jornada, estableciéndose para ello la siguiente modalidad de pago: los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo se retribuirán con el equivalente a una jornada de trabajo normal. En el caso de que el domingo o festivo se realice jornada completa, la retribución será equivalente a 2 jornadas de trabajo normal. Las horas que excedan de la media jornada o jornada completa de domingos y festivos se retribuirán con el equivalente al doble de una hora normal. Queda bien entendido que el posible exceso de la media jornada del domingo debe abonarse de este modo si no se completa la jornada.

Cualquier otra actividad no considerada como de necesidad imperiosa será de libre aceptación por el trabajador el realizarla en domingos o festivos, y caso de aceptarlo este trabajo deberá de ser retribuido como horas extraordinarias, con recargo del 100% sobre la hora normal.

El artículo 4 Cc Granada-2017 establece que como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo durante las campañas de recolección y por tratarse de cultivos perecederos, los domingos tendrán carácter laboral, pudiendo disfrutar el trabajador del descanso semanal en cualquiera de los otros días de semana.

En algún convenio se regula con detalle la situación que se produce cuando concurra la necesidad de trabajar en sábados y/o domingos ¹²⁸.

Por su parte, los días festivos se consideran no lectivos. Entre los días festivos es típico que se haga una mención expresa a San Isidro Labrador, como día del Patrón, cuya festividad se celebra el 15 de mayo, añadiéndose en el calendario laboral a los otros 14 días festivos ¹²⁹, y en aquellas localidades donde sea fiesta local disfrutándose el descanso el primer día laboral de la semana siguiente ¹³⁰ u otro día laborable ¹³¹.

En algún convenio se establece que los trabajadores no recuperarán los días de fiesta fijados en el calendario oficial ¹³². Pero en el caso de tener que trabajar, por necesidades productivas estacionales ¹³³, se compensarán con otros días de descanso ¹³⁴.

La necesidad de trabajar en festivos y domingos se justifica en algunos convenios habida cuenta las necesidades ineludibles que la actividad

¹²⁸ Es el caso del CC Alicante-2018, que, en su artículo 16.2, establece que el empresario deberá proceder de la siguiente manera: (a) En primer lugar, se cubrirá el trabajo con trabajadores que manifiestan su voluntad de trabajar en sábados y/o domingos a principio de año o campaña para la totalidad de la misma; (b) en segundo lugar, se cubrirá con trabajadores a principio de campaña que manifiesten su voluntad de trabajar determinados sábados y/o domingos concretando los días exactos; (c) en tercer lugar, se cubrirá el trabajo con trabajadores que hasta el lunes de cada semana manifiesten su voluntad de trabajar el sábado y/o domingo de dicha semana. En caso de haber más voluntarios que puestos a cubrir tendrán prioridad los que menos carga de trabajo hayan tenido durante la semana; (d) en cuarto lugar, voluntarios pertenecientes a bolsas de empleo de centro, empresa o grupos de empresa, por ese orden; (e) en quinto lugar, en el caso de que aun así queden puestos por cubrir, el empresario y la representación unitaria solicitarán la colaboración a toda la plantilla, con el fin de garantizar la producción necesaria; (f) en el caso de que, cumplidas las normas anteriores, no se disponga de la plantilla necesaria para cubrir la producción en sábado y/o domingo, se podrá instar al trabajador a prestar servicios en sábado y/o domingo, debiendo ser el llamamiento por antigüedad dentro de cada especialidad de forma rotatoria y equitativa entre toda la plantilla, debiéndose garantizar, por tanto, un reparto similar de número de sábados y domingos en los cuales se les ha instado a trabajar durante todo el año o en su caso la campaña; (g) salvo adscripción voluntaria por parte del trabajador, la prestación de servicios en sábados y/o domingos se regula de la siguiente manera:

– En el caso de que la empresa necesite trabajar el sábado y el domingo de la misma semana, lo cubrirá, preferentemente, un mismo trabajador, el cual, también preferentemente, no trabajará 2 fines de semana consecutivos.

– Se establece un máximo de 15 sábados y 15 domingos de prestación de servicios al año de carácter obligatorio.

– El trabajador podrá denegar hasta un máximo de 5 veces al año el trabajo en un determinado sábado o domingo.

– Los trabajadores podrán realizar permutas entre ellos, siempre y cuando sepan realizar las funciones requeridas para el puesto y comuniquen a la empresa el cambio realizado con la suficiente antelación.

– La jornada en sábados y domingos se realizará desde las 6:00 horas a 14:30 horas.

¹²⁹ Vid. artículo 27 Cc Zamora-2021; artículo 14 Cc Navarra-2021; artículo 7 Cc Segovia-2014.

¹³⁰ Vid. artículo 12 Cc Extremadura-2020.

¹³¹ Vid. artículo 20 Cc Albacete-2017; artículo 20 Cc Burgos-2017.

¹³² Vid. artículo 23 Cc Cádiz-2019.

¹³³ Vid. artículo 17 Cc Guadalajara-2020.

¹³⁴ Vid. artículo 11 Cc Ávila-2021.

del campo presenta en determinados casos concretos (recolección, riego, acondicionamiento y preparación de productos perecederos). Debido a ello, algunos convenios establecen un complemento especial por trabajar en domingos y festivos¹³⁵. También cabe que voluntariamente se pacte poder realizar la recolección en domingos y festivos¹³⁶. Algún convenio posibilita que el descanso dominical se acumule por quincenas, y se matiza que en tal descanso se computarán todos los domingos y festivos del año¹³⁷.

En algunos convenios se establece que los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos abonables y no recuperables, toda la jornada independientemente de las demás fiestas oficiales¹³⁸. También se dispone que en el caso de que los días 15 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre caigan en día no laboral, estos se sustituirán para disfrutarlos por el día siguiente laboral, no siendo este día recuperable por el trabajador en ninguno de los casos¹³⁹. Tampoco se computan tales días a efectos de vacaciones¹⁴⁰. Ahora bien, también cabe que los 14 días festivos no recuperables del año por acuerdo entre el empresario y los trabajadores tengan el siguiente tratamiento: acumularlos a las vacaciones, disfrutarlos como descanso continuado, cobrarlos como horas extraordinarias, incrementadas en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria¹⁴¹.

¹³⁵ Por ejemplo, el artículo 32 Cc Toledo-2021 fija un complemento del 30% del salario base. El artículo 20 Cc Navarra-2021 establece que el trabajador percibirá su compensación de acuerdo a las siguientes condiciones: (a) los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo, se compensarán con el descanso de 1 jornada completa o una retribución de 36 euros, a elección del trabajador si no hay acuerdo; (b) en el caso de que el trabajo ocupe la jornada completa del domingo, se compensarán con el descanso de 2 jornadas completas o una retribución de 73 euros, a elección del trabajador si no hay acuerdo; (c) a los trabajadores temporeros recogedores de frutas y hortalizas (peones recogedores) se les incrementará en un 25% el salario/hora en caso de que el trabajo se realice en domingos o festivos. El artículo 8 Cc Málaga-2019 establece que los trabajos realizados en jornada completa, los domingos y festivos, no compensados con descanso con arreglo a la ley, tendrán un recargo sobre el salario convenio del 50%. En la misma línea, *Vid.* artículo 7 Cc Huelva-2018; artículo 4 del Cc Granada-2017; el artículo 18 Cc Sevilla-2018 establece un recargo del 50% para los trabajos en domingos y festivos, excepto en los trabajos que sean en período de campaña de recolección, en los que el valor del recargo será del 25% sobre el salario normal. El artículo 33 Cc Alicante-2018 fija un recargo del 25% sobre el salario hora.

¹³⁶ Es el caso previsto en el artículo 30 Cc Valencia Cítricos-2019. Se establece que los trabajadores percibirán el salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en el 30% si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral, y el salario/hora o salario/kilo incrementado en un 75% cuando se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral.

¹³⁷ *Vid.* artículo 20 Cc Albacete-2017.

¹³⁸ *Vid.* artículo 10 Cc Cuenca-2021; artículo 16.2 del CC Alicante-2018.

¹³⁹ *Vid.* artículo 10 Cc Cuenca-2021.

¹⁴⁰ *Vid.* artículo 11 Cc Cuenca-2021; artículo 20 Cc Cataluña-2021.

¹⁴¹ *Vid.* artículo 22 Cc León-2019. En parecidos términos *Vid.* artículo 20 Cc Burgos-2017.

Algunos convenios se refieren a las fiestas con motivo del Ramadán ¹⁴². Conforme a los mismos, los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebran «la Fiesta Chica» y «la Fiesta del Cordero», disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar. Asimismo, se establece que, durante la época del Ramadán, los trabajadores que profesan esta confesión religiosa, previo acuerdo entre el empresario y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre el empresario y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Ahora bien, se prevé que dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde. A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para el empresario y los trabajadores afectados.

Ahora bien, no cabe olvidar que, conforme al artículo 12 de la Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, las festividades y conmemoraciones que se especifican en dicho precepto, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el TRLET, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la Comisión Islámica de España.

8. CALENDARIO LABORAL

Algún convenio colectivo se refiere al calendario laboral, señalando que se elaborará en cada empresa previa consulta con la representación de los trabajadores o, si no la hubiera, con los propios trabajadores, ajustándose al cómputo anual de horas, y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan, tanto nacionales como regionales y locales. En algún caso, se establece que, si tampoco fuera posible pactar el calendario con los propios trabajadores, será el empresario quien lo elabore ¹⁴³. Además, se prevé que el calendario esté confeccionado, con carácter general, durante el tercer trimestre del año ante-

¹⁴² Vid. artículo 23 Cc Almería-2013; artículo 24 Cc Baleares-2003.

¹⁴³ Vid. artículo 7 Cc Segovia-2014.

rior¹⁴⁴, aunque también hay algún convenio que establece que, anualmente, se elaborará el calendario durante el mes de diciembre de cada año¹⁴⁵ o durante el primer mes del año¹⁴⁶. En otros convenios colectivos se señala que la empresa facilitará a los trabajadores un calendario laboral a primeros de año que debe estar expuesto en lugar visible o accesible al trabajador¹⁴⁷.

Algún convenio matiza que la modificación de la jornada no reflejada en el calendario laboral de la empresa deberá ser notificada con un preaviso de 6 días, excepto por causas de fuerza mayor¹⁴⁸.

9. VACACIONES

En algunos convenios colectivos los trabajadores fijos, fijos discontinuos e interinos tienen derecho a unas vacaciones de 31 días naturales¹⁴⁹.

¹⁴⁴ *Vid.* artículo 27 CC Palencia-2021. Como muestra de una regulación detallada del calendario laboral puede citarse el artículo 23 Cc Toledo-2021. Conforme al mismo, los empresarios, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que registrará durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tabloneros de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Jornada laboral tipo de 8 horas diarias de lunes a viernes.
- Jornadas especiales máxima de 9 horas y mínimas de 6 horas.
- Períodos de vacaciones.
- Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos). Si cayeran en sábado, domingo o fueran fiestas locales se pasarían al siguiente día laborable.
- El 15 de mayo tendrá la consideración de festivo, sin merma de la jornada anual pactada. Si cayera sábado domingo o fuera fiesta local, se pasaría al lunes siguiente.
- Especificación de los descansos entre jornadas diarias, semanales, jornada partida y bocadillo.
- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y su sistema de rotación.
- Especificación de jornadas especiales donde proceda.
- Especificación de horarios flexibles donde proceda.

Ahora bien, también se matiza que, en aquellas empresas donde se tengan establecidos sistemas específicos de trabajo se mantendrán por mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

En la misma línea, el artículo 15 Cc Extremadura-2020 concreta que el calendario laboral debe contener como mínimo, lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

¹⁴⁵ *Vid.* artículo 17 Cc Guadalajara-2020.

¹⁴⁶ *Vid.* artículo 15 Cc Extremadura-2020.

¹⁴⁷ *Vid.* artículo 9 Cc Valladolid-2021.

¹⁴⁸ *Vid.* artículo 10 Cc Ciudad Real-2018.

¹⁴⁹ Aunque también existen convenios que se refieren a todos los trabajadores, como es el caso del Cc Zamora-2021, que en su artículo 9 incluso establece la posibilidad de fraccionar tales vacaciones en períodos mínimos de 15 días. También se aplican 31 días naturales de vacaciones a todos los trabajadores en el artículo 19 Cc Sevilla-2018. El artículo 9 Cc Huelva-2018 establece que el personal fijo disfrutará de unas vacaciones retribuidas de un mes natural completo, no inferior a 30 días.

Incluso algunos garantizan que los días de vacaciones coincidan con un determinado número de días laborables ¹⁵⁰. Por su parte, las vacaciones que les corresponden a los trabajadores eventuales o de temporada van liquidadas en los salarios que les corresponden ¹⁵¹. Aunque se prevé, en algún convenio que los trabajadores fijos discontinuos, temporeros y eventuales disfruten el período de vacaciones que les corresponda al finalizar la zafra o campaña ¹⁵² o en las condiciones que específicamente se establecen en el convenio que resulte de aplicación ¹⁵³. En todo caso, los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año disfrutarán de la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado, computándose como semana o mes la fracción de estos ¹⁵⁴. Pero también existen convenios colectivos que establecen un período vacacional más reducido ¹⁵⁵. Tampoco faltan los convenios que señalan que los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán en proporción a los días trabajados ¹⁵⁶. No obstante, en ocasiones se regula que el exceso sobre la

¹⁵⁰ Por ejemplo, el artículo 31 Cc Córdoba-2021 establece al menos 26 días laborables; el artículo 21 CC León-2019 establece un período de vacaciones de 22 días laborables, si la jornada laboral es de lunes a viernes o de 26 días, si es de lunes a sábado. En el mismo sentido, *Vid.* artículo 10 Cc de Málaga-2019; artículo 18 Cc Burgos-2017; artículo 9 Cc Segovia-2014. El artículo 26 Cc Zaragoza-2018 también establece un período de vacaciones de 22 días laborables, pero matiza que podrán dividirse, de mutuo acuerdo, en 2 períodos, ambos ininterrumpidos. En parecidos términos se pronuncia el artículo 14 Cc Cantabria-2016, con la matización de que su retribución será de una mensualidad de 30 días, o en caso de los que no hayan trabajado todo el año, la parte proporcional. El artículo 11 Cc Ciudad Real-2018 establece un período de vacaciones anual de 25 días laborales, siempre que se considere el sábado como día laborable. Pero también hay referencias genéricas a los 30 días naturales del año, como sucede en el artículo 13 Cc Murcia-2022; artículo 7 Cc Murcia Cítricos-2022; artículo 28 CC Palencia-2021; artículo 11 Cc Valladolid-2021, que, además, posibilita que dichas vacaciones se dividan en dos períodos de 15 días; artículo 22 Cc Cádiz-2019. El artículo 24 Cc Toledo-2021 establece 30 días naturales o 22 días laborables para jornadas de trabajo de lunes a viernes y de 26 días laborales para jornadas de lunes a sábados o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

¹⁵¹ *Vid.*, artículo 18 Cc Álava-2015.

¹⁵² *Vid.* artículo 25 Cc Canarias-2018.

¹⁵³ *Vid.* artículo 19 Cc Alicante-2018.

¹⁵⁴ *Vid.* artículo 13 Cc Murcia-2022; artículo 13 Cc Ávila-2021; artículo 11 Cc Valladolid-2021; artículo 16 Cc Extremadura-2020; artículo 11 Cc Soria-2019; artículo 25 Cc Canarias-2018; artículo 23 Granada-2017.

¹⁵⁵ Así, conforme al artículo 11 Cc Cuenca-2021, se establece un período de vacaciones de 22 días laborables retribuidos, sin perjuicio de que se señale que en el caso de tener que efectuar la liquidación de las mismas se realizarán a razón de 30 días. Por su parte, el artículo 14 Cc Navarra-2021 establece que los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un año en la empresa tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos sobre el salario según convenio. En cambio, para el resto de trabajadores se señala que el número de días de vacaciones a disfrutar será proporcional al tiempo de trabajo realizado. En parecidos términos se pronuncia el artículo 16 Cc Valencia-2017. El artículo 31 Cc Huesca-2020 establece que los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año. Hacen lo propio el artículo 16 Cc Extremadura-2020; el artículo 22 del Cc Guadalajara-2020; el artículo 11 Cc Soria-2019; el artículo 30 Cc La Rioja-2019; el artículo 9 Cc Jaén-2018; el artículo 25 Cc Canarias-2018; el artículo 25 Cc Albacete-2017; el artículo 23 Cc Granada-2017; el artículo 17 Cc Madrid-2017; el artículo 21 Cc Almería-2013; y el artículo 22 Cc Baleares-2003.

¹⁵⁶ *Vid.* artículo 31 Cc Córdoba-2021; artículo 19 del Cc Alicante-2018.

jornada media de referencia se podrá acumular a las vacaciones, por acuerdo entre las partes en jornadas completas, sin que coincida con los trabajos punta de explotación ¹⁵⁷.

Se recuerda, igualmente, en algún convenio, que el disfrute de vacaciones tiene carácter obligatorio, y no podrá ser sustituido por compensación económica de ningún tipo ¹⁵⁸, con la excepción de los trabajadores temporales, que, como se ha indicado, pueden llevar las vacaciones prorrateadas en sus tablas salariales ¹⁵⁹.

El calendario de vacaciones se fija de acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores o, en el caso de que esta no exista, con cada uno de los trabajadores dentro de los cuatro primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima, por ejemplo, de dos meses ¹⁶⁰. En todo caso se prevé que las vacaciones a que se tiene derecho se disfruten en períodos que no coincidan con los de máxima producción ¹⁶¹. Incluso se llega a señalar que a ser posible las vacaciones tengan lugar al término de las recolecciones ¹⁶² o sin coincidir con las recolecciones ¹⁶³. Algún convenio también fija el criterio para dirimir las desavenencias para concretar el período de disfrute de las vacaciones, evitando así la judicialización del conflicto ¹⁶⁴. Incluso algún convenio establece directamente que la

¹⁵⁷ Vid. artículo 10 CC Ciudad Real-2018; artículo 13 Cc Cantabria-2016.

¹⁵⁸ Vid. artículo 17 Cc Madrid-2017.

¹⁵⁹ Vid. artículo 9 Cc Huelva-2018.

¹⁶⁰ Vid. artículo 21 Cc Almería-2013; artículo 22 Cc Baleares-2003.

¹⁶¹ Vid. artículo 13 Cc Ávila-2021, artículo 11 Cc Valladolid-2021; artículo 24 Cc Toledo-2021; artículo 14 Cc Navarra-2021; artículo 16 Cc Extremadura-2020; artículo 22 Cc Guadalajara-2020. En ese sentido, el artículo 11 Cc Cuenca-2021 establece que las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo decidan el empresario y sus trabajadores, siendo preferentemente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones. El artículo 9 Cc Zamora-2021 establece que se procurará que el período vacacional no coincida con el período de mayor actividad de la empresa (recolección, la sementera). El artículo 11 Cc Soria-2019 establece que se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con la menor intensidad y, a ser posible, se señalarán coincidiendo con el término de la recolección, procurando que quedan cubiertas las necesidades mínimas.

¹⁶² Vid. artículo 7 CC Murcia Cítricos-2022.

¹⁶³ Vid. artículo 25 Cc Albacete-2017.

¹⁶⁴ Conforme al artículo 11 Cc Cuenca-2021, en el caso de no llegarse a un acuerdo, el empresario podrá conceder 11 días laborales de vacaciones al trabajador de los 22 días de vacaciones que a este corresponden cuando lo estime oportuno; quedando a elección del trabajador los 11 días laborales restantes, que podrá fraccionar en varios períodos si así lo decide. El artículo 11 Cc Valladolid-2021 establece que, en caso de desacuerdo, los trabajadores tendrán derecho a fijar un período de 15 días para el disfrute de las mismas, en el período comprendido entre los meses de abril a junio, o septiembre a octubre, siempre que queden cubiertas las necesidades de la empresa, quedando facultado el empresario para fijar el otro período de 15 días de vacaciones. El artículo 9 Cc Zamora-2021 establece que en caso de que no haya acuerdo entre las partes se disfrutarán 16 días a elección del trabajador y 15 a elección de la empresa. El artículo 9 Cc Segovia-2014 establece que en caso de desacuerdo y previa comunicación por escrito de ambas partes

mitad de los días de vacaciones podrá ser elegida por el trabajador y la otra mitad por el empresario siempre de forma continuada, por acuerdo del empresario y el trabajador o sus representantes, y respetando los momentos de mayor producción marcados por las campañas agrícolas ¹⁶⁵. O existen convenios que conceden a los trabajadores la facultad de elegir 15 días de vacaciones dentro de un determinado período de tiempo ¹⁶⁶. Pero también existen convenios que se remiten a lo que determine la jurisdicción social ¹⁶⁷. Asimismo, es posible fijar un período mínimo para el disfrute de vacaciones consecutivas ¹⁶⁸, e incluso en algún convenio se fija que el período total de disfrute de las vacaciones deberá tener el carácter continuado y no podrá sufrir fraccionamiento superior a dos semanas, salvo acuerdo de las partes ¹⁶⁹. Algún convenio establece una serie de criterios para cuando falte el acuerdo entre las partes en la fijación del período vacacional ¹⁷⁰.

Para evitar posibles discriminaciones, en ocasiones, las vacaciones anuales son rotatorias en cada servicio o centro de trabajo entre los trabajadores en ellos adscritos ¹⁷¹. En algún convenio se establece que cuando exista un régimen de turnos de vacaciones los trabajadores con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, turnándose en años sucesivos ¹⁷². Incluso existen fórmulas particulares de concretar las vacaciones, como la que consiste en que en las empresas de más de 2 trabajadores fijos se deba consensuar

en el período que les compete los trabajadores tendrán derecho a fijar un período de 11 ó 13 días laborables para el disfrute de las mismas, quedando el empresario facultado para fijar el otro período de vacaciones.

¹⁶⁵ Vid. artículo 21 Cc León-2019. En la misma línea, Vid. artículo 19 Cc Sevilla-2018; artículo 18 Cc Burgos-2017; artículo 14 Cc Cantabria-2016.

¹⁶⁶ Es el caso del artículo 30 Cc La Rioja-2019, en el que se permite a los trabajadores elegir 15 días de vacaciones entre el 15 de junio y el 31 de agosto.

¹⁶⁷ Vid. artículo 7 Cc Murcia Cítricos-2022; artículo 25 Cc Canarias-2018; artículo 19 Cc Alicante-2018; artículo 21 Cc Almería-2013; artículo 22 Cc Baleares-2003.

¹⁶⁸ Por ejemplo, el artículo 11 Cc Ciudad Real-2018 lo fija en 7 días consecutivos naturales o 5 días hábiles. Por su parte, el artículo 24 Cc Granada-2017 fija que las vacaciones de disfrutarán entre los meses de julio y septiembre, o en los meses acordados por las partes.

¹⁶⁹ Vid. artículo 25 Cc Canarias-2018.

¹⁷⁰ Así, conforme al artículo 21 Cc Almería-2013, tales criterios son los siguientes: (a) el empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores; (b) por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares; (c) cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. En parecidos términos Vid. artículo 22 Cc Baleares-2003.

¹⁷¹ Vid. artículo 13 Cc Ávila-2021; artículo 16 Cc Extremadura-2020.

¹⁷² Vid. artículo 25 Cc Canarias-2018.

el formato de vacaciones primero entre los trabajadores para unificar el formato vacacional y una vez consensuado entre los trabajadores, acordarlo con la empresa¹⁷³. En ocasiones, se aboga por que el período total de disfrute de las vacaciones tenga el carácter continuado y no pueda sufrir un fraccionamiento superior a 2 períodos, salvo expreso deseo en sentido contrario del trabajador¹⁷⁴.

En algún convenio se recuerda que en ningún caso se podrán iniciar las vacaciones en día no laborable¹⁷⁵. O se especifica que no se computarán como días de vacaciones los posibles festivos oficiales que coincidieran con el período de disfrute de estas, procediéndose a la ampliación de las mismas o a su acumulación junto a las horas sobrantes de la jornada anual¹⁷⁶.

No faltan convenios colectivos que, de manera genérica, establecen que las vacaciones serán disfrutadas respetando en todo caso los usos y costumbres de cada empresa¹⁷⁷.

Las particularidades de los trabajadores fijos discontinuos en materia de vacaciones también se contemplan en algún convenio¹⁷⁸. De entrada, se establece que estos trabajadores, al igual que los eventuales, llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario. Dado que no puede preverse el número de días que los trabajadores fijos discontinuos van a prestar servicios en el año, se establece que el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior, con la simple regla de tres que a 273 días de trabajo efectivo corresponden 30 días de vacaciones naturales y a menor días, lógicamente la proporción correspondiente. Igualmente, estando establecido el disfrute de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos, en caso de no existir acuerdo sobre las fechas de su disfrute, el mismo se efectuará en las fechas solicitadas por el trabajador, sin que se pueda superar el 15% de la plantilla en activo en el mismo período de disfrute de las mismas y sólo podrá ser de hasta el 10% de la plantilla en los 3 meses que decida el empresario.

En la misma línea que lo señalado por el TRLET, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natu-

¹⁷³ Vid. artículo 24 Cc Toledo-2021.

¹⁷⁴ Vid. artículo 14 Cc Navarra-2021.

¹⁷⁵ Vid. artículo 11 Cc Valladolid-2021; artículo 9 Cc Segovia-2014.

¹⁷⁶ Vid. artículo 32 Cc Huesca-2020.

¹⁷⁷ Vid. artículo 22 Cádiz-2019.

¹⁷⁸ Vid. artículo 7 Cc Murcia Cítricos-2022.

ral o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del TRLET, se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dichos preceptos le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se permite al trabajador disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado ¹⁷⁹.

Algunos convenios colectivos abogan por reconocer, en general, que los trabajadores cuyas vacaciones coincidan con una baja por incapacidad temporal, sin referirse a la causa de la misma, tengan derecho a disfrutarlas en otro período, incluso en el caso en que cuando se reincorporen de la baja haya finalizado el año natural ¹⁸⁰, pero también hay algún convenio que exige que las vacaciones se disfruten dentro del año natural ¹⁸¹.

En algunos convenios se contempla que la retribución económica del período vacacional comprenda todos los conceptos que viniera cobrando el trabajador mensualmente ¹⁸².

Algún convenio prevé la prohibición de realizar cualquier trabajo para otros empresarios durante el período vacacional ¹⁸³.

10. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

1. Cc Murcia Cítricos-2022: Cc de recolectores de cítricos de la Región de Murcia (BOP de 10 de febrero de 2022, núm. 33).

¹⁷⁹ Vid. artículo 13 Cc Murcia-2022; artículo 13 Cc Ávila-2021; artículo 20 Cc Cataluña-2021; artículo 31 Cc Córdoba-2021; artículo 11 CC Valladolid-2021; artículo 24 Cc Toledo-2021; artículo 31 Cc agrícola Huesca-2020; artículo 22 Cc Guadalajara-2020; artículo 11 Cc Soria-2019; artículo 19 Cc Alicante-2018; artículo 18 Cc Burgos-2017.

¹⁸⁰ Vid. artículo 10 Cc Málaga-2019; artículo 21 Cc León-2019; artículo 26 del Cc Zaragoza-2018. El artículo 14 Cc Cantabria-2016 señala que las nuevas fechas de disfrute se fijarán mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador.

¹⁸¹ Vid. artículo 9 Cc Jaén-2018.

¹⁸² Vid. artículo 11 Cc Cuenca-2021. Por ejemplo, el artículo 21 Cc León-2019 establece que se abonarán según el salario del convenio habitual, incluyendo el plus de asistencia y la antigüedad en todos los casos y, para aquellos trabajadores que los perciban habitualmente, el plus de nocturnidad y el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

¹⁸³ Vid. artículo 19 Cc Alicante-2018.

2. Cc Murcia-2022: Cc para las empresas cosecheras y productores de frutas, hortalizas, uva de mesa y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia (BOP de 25 de enero de 2022, núm. 19).
3. CC Ávila-2021: Convenio colectivo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP de 19 de enero de 2022, núm. 12).
4. Cc Cuenca-2021: Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Cuenca para el año 2020-2021 (BOP de 21 de enero de 2022, núm. 9).
5. Cc Cataluña-2021: Convenio colectivo agropecuario de Cataluña (DOGC de 28 de diciembre de 2021, núm. 8572).
6. Cc Córdoba-2021: Convenio colectivo del sector del campo de la provincia de Córdoba (BOP de 27 de octubre de 2021, núm. 204).
7. Cc Palencia-2021: Cc para el sector de trabajos agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP de 7 de mayo de 2021, núm. 54).
8. Cc Valladolid-2021: Cc del campo de Valladolid (BOP de 20 de mayo de 2021, núm. 94).
9. Cc Toledo-2021: Cc del campo para la provincia de Toledo (BOP de 17 de noviembre de 2021, núm. 220).
10. Cc Zamora-2021: Cc provincial de trabajo aplicable al sector de actividades agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BOP de 15 de octubre de 2021, núm. 118).
11. Cc Navarra 2021: Cc del sector agropecuario de Navarra (BON de 4 de mayo de 2021, núm. 102).
12. Cc Huesca-2020: Cc agrícola de la provincia de Huesca (BOP de 21 de octubre de 2020, núm. 202).
13. Cc Extremadura-2020: Cc de trabajo del campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE de 30 de junio de 2020, núm. 125).
14. Guadalajara-2020: Cc agropecuario de la provincia de Guadalajara (BOP de 26 de febrero de 2020, núm. 39).
15. Cc Málaga-2019: Cc de actividades agropecuarias de la provincia de Málaga año 2019-2020 (BOP de 17 de diciembre de 2020, núm. 240).
16. Cc Cádiz-2019: Cc del sector del campo en la provincia de Cádiz (BOP de 28 de septiembre de 2020, núm. 186).
17. CC Soria-2019: Cc provincial para el sector agrícola-ganadero de la provincia de Soria (BOP de 4 de septiembre de 2019, núm. 102).
18. Cc León-2019: Cc para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BOP de 12 de agosto de 2019, núm. 152).

19. Cc La Rioja-2019: Cc de trabajo para la actividad de industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 (BOLR de 22 de julio de 2019, núm. 87).

20. CC Valencia Cítricos-2019: Cc para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 a 2022 (DOGV de 26 de junio de 2019, núm. 8578).

21. Cc Jaén-2018: Cc de trabajo del ámbito sectorial para actividades agropecuarias de la provincia de Jaén (BOP de 4 de enero de 2019, núm. 3).

22. Cc Sevilla-2018: Cc del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP de 17 de noviembre de 2018, núm. 267).

23. Cc Ciudad Real-2018: Cc del sector agrario, para los años 2018-2020, de la provincia de Ciudad Real (BOP de 16 de noviembre de 2018, núm. 220).

24. Cc Canarias-2018: Cc regional del campo de la Comunidad Autónoma Canaria (BOC de 23 de octubre de 2018, núm. 205).

25. Cc Alicante-2018: Cc de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (BOP de 10 de agosto de 2018, núm. 153).

26. Cc Zaragoza-2018: Cc del sector agropecuario provincial de Zaragoza (BOP de 23 de junio de 2018, núm. 142).

27. Cc Huelva-2018: Cc del campo de la provincia de Huelva (BOP de 8 de noviembre de 2018, núm. 215).

28. Cc Burgos-2017: Cc provincial agropecuario de Burgos (BOP de 23 de agosto de 2017 núm. 157).

29. Cc Valencia-2017: Cc de trabajo del sector agropecuario de la provincia de Valencia (BOP de 8 de agosto de 2018, núm. 153).

30. Cc Albacete-2017: Cc del Campo de la provincia de Albacete (BOP de 29 de enero de 2018, núm. 12).

31. Cc Granada-2017: Cc del sector del campo de la provincia de Granada (BOP de 22 de noviembre de 2017, núm. 222).

32. Cc Madrid-2017: Cc del sector del campo para la Comunidad de Madrid (BOCM de 1 de noviembre de 2017, núm. 260).

33. Cc Cantabria-2016: Cc del sector agropecuario de Cantabria, para el período 2016-2020 (BOC de 11 de octubre de 2016, núm. 196).

34. CC Álava-2015: Cc del sector de temporerismo para la actividad agropecuaria de Álava (BOTH A de 21 de octubre de 2015, núm. 123).

35. Cc Segovia-2014: Cc del sector agropecuario para la provincia de Segovia (BOP de 12 de noviembre de 2014, núm. 136).

36. Cc Almería-2013: Cc provincial de trabajo en el Campo de Almería (BOP de 24 de abril de 2013, núm. 77).

37. Cc Baleares-2003: Cc del sector trabajo en campo de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB de 15 de febrero de 2002, núm. 21).

11. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, M. (Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales agrarias*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995.
- «Capítulo 26. El contrato de trabajo en la agricultura particularidades y sistemas de explotación alternativos», en *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades* (Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- MONEREO PÉREZ, J. L., ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIERNANO, F. (Dir.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2019.