

# MINISTERIO DE TRABAJO

**14347** ORDEN de 1 de julio de 1975 por la que se aprueba la Ordenanza General del Trabajo en el Campo.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza General del Trabajo en el Campo, propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1972, he acordado:

1.º Aprobar la adjunta Ordenanza General del Trabajo en el Campo, que sustituye a la de 2 de octubre de 1969, y que entrará en vigor el día 1 de julio de 1975.

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exija la aplicación e interpretación de la citada Ordenanza.

3.º Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 1 de julio de 1975.

SUAREZ

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

## ORDENANZA GENERAL DEL TRABAJO EN EL CAMPO

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—La presente Ordenanza establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias. Asimismo se regirán por lo establecido en esta Ordenanza las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la Empresa.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—La presente Ordenanza será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Como norma general, se regirán por la presente Ordenanza todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo 1.º. Se regirá asimismo por estas normas el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la empresa agraria, tales como mecánicos conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, panaderos o cocineros.

Quedan excluidas de esta Ordenanza las personas que desempeñen los cargos a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Las normas de esta Ordenanza empezarán a regir a partir del día señalado en la disposición aprobatoria de la misma y no tendrá prefijado plazo de validez.

### CAPITULO II

#### Del contrato de trabajo en las explotaciones agrarias

##### SECCION 1.ª DEFINICION Y OBJETO DEL CONTRATO

Art. 5.º Se entenderá por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a prestar un servicio de los comprendidos en esta Ordenanza a uno o varios patronos o empresarios y bajo su dependencia, mediante una remuneración, sea la que fuere, la clase o forma de ella, con arreglo a lo determinado en las leyes y demás disposiciones de carácter general, a las específicas de esta Ordenanza y Convenio Colectivo en su caso y, en lo no previsto, a los usos y costumbres de la localidad.

Art. 6.º No están comprendidos en el contrato laboral:

a) Los trabajos de carácter familiar donde estén solamente ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajan no se consideren asalariados.

b) Los trabajos que, sin tener carácter familiar, se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolo y de buena vecindad.

Art. 7.º Los trabajos o servicios realizados en la forma prevista en el artículo anterior no eximen del cumplimiento de cuanto disponen las leyes vigentes y esta Ordenanza sobre descanso dominical y disposiciones protectoras de mujeres y menores de dieciocho años.

##### SECCION 2.ª SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 8.º Son empresarios o patronos a los efectos de esta Ordenanza:

a) Las personas naturales o jurídicas titulares de la explotación agraria donde el trabajo se preste.

b) El Estado, las Diputaciones Provinciales, los Ayuntamientos y demás Corporaciones de derecho público, ya sean de carácter estatal, paraestatal, provincial, municipal o sindical tendrán la consideración de Empresa, respecto de las explotaciones agrarias a su cargo, con todo su personal, excepto el que ostente la condición de funcionario público.

Art. 9.º Son trabajadores, a efectos de esta Ordenanza, quienes habiendo cumplido catorce años de edad realicen trabajos de carácter agrario por cuenta y bajo la dependencia de un patrono o empresario mediante una remuneración.

##### SECCION 3.ª DE LA PERSONALIDAD PARA CONTRATAR

Art. 10. Podrán obligarse por este contrato de trabajo:

a) Los mayores de dieciocho años por sí mismos, vivan o no con sus padres.

b) Los menores de dieciocho años que hubieran contraído matrimonio y los mayores de catorce años y menores de dieciocho solteros, que con conocimiento de sus padres o abuelos vivan independientemente de ellos.

c) Los demás menores de dieciocho años, con autorización de sus representantes por el orden siguiente: Del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, de las personas o instituciones que los hayan tomado a su cargo o de la autoridad local.

##### SECCION 4.ª CONTRATO DE GRUPO

Art. 11. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto a cada uno individualmente, sus derechos y deberes.

Si el empresario designara un jefe a este grupo, todos ellos estarán sometidos al mismo a los efectos del orden y la seguridad del trabajo; pero el jefe no será considerado como representante de los trabajadores, salvo acuerdo en contrario.

Si el salario fuese colectivo para el grupo, sus componentes tendrán derecho en él según lo que hayan participado en el resultado del trabajo.

Si uno de ellos saliere del grupo antes de la terminación del trabajo encargado, tendrá derecho a la parte alícuota del trabajo que le corresponda en el ya realizado.

Art. 12. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen, salvo en el caso de que así se hubiere pactado.

Cuando un trabajador dejase el grupo, éste deberá sustituirle por otro, proponiendo inmediatamente el designado a la aceptación del empresario. Si el grupo no lo hiciere, el empresario podrá proponer el sustituto al jefe de grupo.

Art. 13. El jefe elegido o reconocido por el grupo ostentará la representación de los trabajadores que lo integren y podrá cobrar y repartir el salario común, salvo que expresamente no se halle autorizado para ello. En todo caso, el jefe deberá distribuir el salario en cuanto lo hubiera cobrado. El derecho de los trabajadores a su parte en el salario cobrado por el jefe podrá ejercerse contra éste, de igual manera que el del trabajador contra el empresario.

Art. 14. Si el empresario pusiese auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, éstos no tendrán la cualidad de miembros del mismo.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 15. La organización del trabajo es facultad exclusiva del empresario, pudiendo establecer los sistemas de racionalización,

mecanización y división del trabajo que considere más convenientes, de acuerdo con las leyes de carácter general y lo que establece esta Ordenanza.

Art. 16. Como norma general, los empresarios deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas y utensilios que necesiten para el cometido de su función.

Art. 17. Anualmente, los empresarios deberán comunicar a las Delegaciones de Trabajo correspondientes el número habitual de los trabajadores de sus explotaciones agrarias, clasificados por grupos profesionales.

#### CAPITULO IV

##### Clasificación del personal

###### SECCION 1.ª CLASIFICACION FUNCIONAL

Art. 18. Los trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

1. Técnicos.
2. Administrativos.
3. Encargados y Capataces.
4. Tractoristas-Maquinistas.
5. Especialistas.
6. Guardas.
7. Caseros.
8. De oficios clásicos.
9. No calificados.

Art. 19. *Personal técnico.*—Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior o de Escuela Técnica, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

Art. 20. *Personal administrativo.*—Se comprende en este grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la Empresa.

Art. 21. *Encargados o Capataces.*—Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la Empresa.

Art. 22. *Tractoristas maquinistas.*—Son los trabajadores que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

Art. 23. *Especialistas.*—Forman este grupo aquellos trabajadores diplomados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquéllos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores y motocultores.

Art. 24. *Guardas.*—Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas.

Art. 25. *Caseros.*—Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, si la tuvieren, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores y el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.

Art. 26. *De oficios clásicos.*—Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor mecánico, etc.), son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

Art. 27. *No calificados.*—Son aquellos trabajadores que, no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención.

Art. 28. Las clasificaciones del personal, consignadas en la presente Ordenanza, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías profesionales que se consignan.

Art. 29. En aquellas provincias en que fuere necesario determinar la adscripción de especialidades o funciones laborales a todos o a alguno de los grupos profesionales señalados, tal

adscripción se llevará a efecto, previo informe de la Cámara Sindical Agraria, por resolución del Delegado provincial de Trabajo, que se insertará en el «Boletín Oficial» de la provincia y que tendrá el carácter de norma complementaria a las de esta Ordenanza.

###### SECCION 2.ª CLASIFICACION POR RAZON DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LA EMPRESA

Art. 30. El personal ocupado en las explotaciones sujetas a esta Ordenanza, se clasificará, según la permanencia, en fijo, de temporada, interino y eventual.

*Personal fijo.*—Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma.

No se considerará que existe interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.

Art. 31. El contrato de trabajo por tiempo indefinido se concertará por escrito en cuadruplicado ejemplar. La Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos facilitará el modelo y se hará cargo de dos ejemplares, remitiendo uno de ellos a la Delegación de Trabajo; los otros dos ejemplares, debidamente autorizados por dicha Hermandad, quedarán en poder de las partes.

Art. 32. *Personal de temporada.*—Tienen esta consideración los trabajadores contratados por un mismo patrono para una o varias operaciones agrarias o para periodos de tiempo determinados.

Los trabajadores contratados por temporada, que hubieran servido a un mismo patrono durante un promedio de más de sesenta días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de trabajador fijo.

Art. 33. *Personal interino.*—Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias, tales como prestación de servicio militar, enfermedad, licencias, excedencia forzosa por desempeño de cargos políticos o análogos.

Art. 34. *Personal eventual.*—Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar. Transcurrido un año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

#### CAPITULO V

##### Ingresos, traslados, ceses y despidos

Art. 35. La inscripción en las correspondientes Oficinas o Registros de Colocación, tiene carácter obligatorio para todos los trabajadores que, no exceptuados legalmente, aspiren a obtener empleo.

Art. 36. Los empresarios, o sus representantes, vienen obligados a elegir sus trabajadores entre todos los inscritos en las Oficinas o Registros de Colocación, dejando siempre a salvo las preferencias establecidas en las disposiciones en vigor.

Cuando soliciten obreros las Oficinas de Colocación de otras localidades, habrán de abonar a éstos los gastos de desplazamiento y facilitarles vivienda.

El abono de los gastos de desplazamiento no será de cuenta del empresario si lo efectuare el Ministerio de Trabajo a través de los servicios de la Dirección General de Empleo y Promoción Social.

El personal técnico, administrativo, especialista y capataces será de libre elección del empresario.

Art. 37. El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico: Seis meses.
- Administrativos: Tres meses.
- Encargados y Capataces: Tres meses.
- Tractoristas-maquinistas: Dos meses.
- Especialistas: Dos meses.
- Guardas y Caseros: Un mes.
- Oficios clásicos: Dos semanas.
- Personal no calificado: Dos semanas.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por el empresario y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. El período de prueba se computará a todos los efectos.

Art. 38. Los traslados del personal que requieran cambio de domicilio podrán realizarse a instancia del interesado, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y por necesidades de la Empresa. En el primero de los casos indicados, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia origine.

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, se estará a lo convenido por ambas partes.

Si el traslado se efectúa por necesidades de la Empresa, hay que distinguir entre el que se produce con carácter accidental o el que lo es de forma definitiva.

a) Cuando el traslado sea accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que los productores perciban y gastos de traslado, deberá abonárseles una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas, y de existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día en que el productor se desplace, devengará sólo media dieta.

b) En el caso de traslado definitivo, el empresario queda obligado a abonar, además del salario que el productor viniere percibiendo, los gastos de traslado, tanto del trabajador como el de sus familiares que convivan con él a sus expensas, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres de su hogar que fuera preciso trasladar a la nueva residencia y el 50 por 100 de la dieta señalada en el apartado a) de este artículo durante el plazo de dos meses.

Art. 39. El empresario deberá facilitar al trabajador trasladado vivienda adecuada de renta igual a la que venía satisfaciendo y, si no fuere posible, abonará la diferencia que pudiera existir. En todos los casos de traslado por necesidades de la Empresa, si no existiere acuerdo entre el empresario y el personal, se destinará al nuevo centro de trabajo a los más modernos dentro de la categoría profesional a que afecte.

Art. 40. La notificación de traslado se comunicará por escrito al trabajador con un plazo mínimo de siete días si es accidental y de treinta días si fuese con carácter definitivo, expresando los motivos en que se funda. Corresponde a la Magistratura de Trabajo conocer de los conflictos individuales que por tal causa pudieran producirse.

Art. 41. En casos de perentoria necesidad y corta duración, los trabajadores pueden realizar trabajos de categoría superior a las que les corresponde, percibiendo, durante el tiempo de prestación de este servicio, la remuneración señalada para aquella categoría.

Art. 42. Si por circunstancias de carácter excepcional los trabajadores hubieran de realizar trabajos de categoría inferior a la que tiene asignada, conservarán la retribución correspondiente a su categoría.

Art. 43. Cuando los empresarios contrataren trabajadores parcialmente incapacitados para prestar los servicios propios de la función encomendada, podrá ser reducido el salario exigible hasta un 25 por 100.

En los supuestos precedentes deberá formalizarse el contrato por escrito y con el oportuno dictamen médico e informe de la Hermandad Sindical y someterlo a la aprobación de la Delegación de Trabajo. El incumplimiento de estos requisitos invalidará la reducción salarial referida, procediendo, en consecuencia, al abono de la total remuneración asignada al servicio prestado.

Cuando se trate de trabajadores fijos que han venido prestando sus servicios con la debida regularidad, pero cuya capacidad ha quedado disminuída, deberán ser ocupados en funciones complementarias o auxiliares, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración, salvo que, por consecuencia de tal disminución de capacidad, percibieren compensación de alguna entidad, en cuyo caso podrá deducirse la cantidad que perciban.

Art. 44. La terminación del contrato laboral con los trabajadores fijos tendrá lugar por las causas de extinción de este

vínculo, de conformidad con la Ley de Contrato de Trabajo, con arreglo a las disposiciones de esta Ordenanza o como resultado de expediente tramitado por las normas del Decreto de 2 de noviembre de 1972 y disposiciones complementarias.

El personal fijo que desee cesar al servicio de la Empresa deberá notificarlo de modo fehaciente, y con la consiguiente antelación: Técnicos, Administrativos, Encargados, Capataces, Tractoristas-maquinistas y Especialistas: un mes. El resto del personal: diez días.

Art. 45. Para los trabajadores contratados por una operación agraria o por temporada determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados, sin que por ello quepa exigir indemnización de ninguna clase ni sea obligatorio el aviso previo para ninguna de las partes. No pueden, por tanto, ser despedidos durante la vigencia de su contrato, de no ser por alguna de las causas previstas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, ni abandonar el trabajo salvo por alguna de las causas que establece el artículo 78 de la propia Ley.

Art. 46. Los trabajadores interinos cesarán automáticamente a la incorporación del trabajador a quien sustituyan o cuando se extinga el derecho de aquél, debiendo ser comunicado el cese con una semana de antelación.

Art. 47. El personal eventual cesará por libre determinación del empresario, si bien habrá de preavisarle con dos días de antelación cuando lleve trabajando un lapso de tiempo comprendido entre seis y treinta días y, con tres días cuando exceda de treinta días ininterrumpidos.

Art. 48. A todos los trabajadores que por cualquier causa cesen en la Empresa se les entregará, si lo solicitaren, justificante en el que conste la liquidación de la totalidad de los emolumentos que le corresponda, tiempo trabajado y categoría profesional.

## CAPITULO VI

### Obligaciones y derechos del trabajador y del empresario

Art. 49. El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la Empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por el rendimiento normal de cada clase de trabajo o faena y de las circunstancias en que se realice.

Art. 50. Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, faltas en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a denunciarlo inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

Art. 51. El trabajador deberá indemnizar al empresario los perjuicios que culpablemente le haya ocasionado en los locales, los materiales, las máquinas y los instrumentos de trabajo. En la medida en que pueda hacerlo y siempre que por ello no pueda temerse una perturbación importante en la explotación, el empresario deberá permitir al mismo obrero que repare el daño con su propio trabajo.

Art. 52. El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo señalado en esta Ordenanza, en su contrato y, en su defecto, en los usos y costumbres. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente de prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acordado, a condición de indemnizarle, de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 53. La entrega y devolución de los materiales, instrumentos, máquinas y objetos similares para el trabajo, salvo disposición o pacto en contrario, tendrá lugar en los talleres o explotaciones donde aquél se preste y, en su defecto, en casa del empresario. Si el tiempo de espera no fuera el normalmente establecido o el indispensable de costumbre, será considerado como jornada de trabajo.

Art. 54. Es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del Jefe de la Empresa, de los encargados o representantes de éste y de los elementos del personal de la misma que les asistan. Las advertencias acerca de la conducta del trabajador fuera del trabajo

no tendrán efectividad más que en lo que puedan afectar a éste o al buen orden y moralidad de la casa del empresario, si el obrero habitara en ella.

Art. 55. Los trabajadores deberán fidelidad a la Empresa en que trabajen. Si aceptasen propinas, regalos o cualquiera otra ventaja que constituyera soborno para hacerles incumplir sus deberes derivados del contrato de trabajo, el empresario tendrá derecho a incautarse de cuanto el trabajador reciba por este concepto, sin perjuicio de la indemnización correspondiente por daños y perjuicios.

Art. 56. El trabajador, a quien el empresario confiara la intervención o conclusión de negocios, no podrá recibir gratificación sin consentimiento del empresario, pudiendo éste exigir su inmediata devolución o la entrega del valor equivalente, sin perjuicio de la oportuna indemnización de daños.

Art. 57. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresario, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. En este último caso podrá utilizarlo en su beneficio propio, sólo en cuanto fuese exigencia justificada de su profesión habitual.

Art. 58. El empresario está obligado:

1.º A remunerar la prestación de servicios y de obras que se le hicieran por el contrato de trabajo.

2.º A darle al trabajador ocupación efectiva cuando el no dársela perjudicase considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional. No obstante, el empresario podrá justificar el incumplimiento de este deber por motivos ocasionales e importantes.

3.º A satisfacer puntualmente la retribución convenida y, en caso de demora en el cumplimiento de esta obligación, indemnizará al trabajador en una cantidad cuya cuantía fijará el Magistrado de Trabajo, teniendo en cuenta el importe de la remuneración, cargas familiares del trabajador y causas que hubieren motivado el retraso. En ningún caso excederá la indemnización concedida por este motivo, por cada año, del importe de la mitad de los salarios dejados de percibir, sin perjuicio de las facultades conferidas a los Magistrados por las leyes.

4.º A reintegrar al trabajador de los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo. En caso de que no estuvieren debidamente estipulados, el trabajador habrá de advertir al empresario, antes o inmediatamente después de que aquéllos se originen, de su necesidad ineludible y de su cuantía.

A entregar al trabajador, a instancia de éste, un certificado, extendido en papel común, en el que únicamente hará constar el tiempo servido a la Empresa y la clase de trabajo o servicio que le hubiere prestado.

## CAPITULO VII

### Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones

#### SECCION 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 59. El número de horas normales de trabajo efectivo a la semana para el personal comprendido en esta Ordenanza será de cuarenta y cuatro horas.

Art. 60. La jornada de trabajo efectiva será de siete horas en las faenas de siega a mano y en aquellos trabajos que, por el extraordinario esfuerzo físico que se despliegue para su realización, se señalen por las respectivas Delegaciones de Trabajo, previo informe de las Cámaras Sindicales Oficiales Agrarias afectadas. Igualmente la jornada efectiva será de siete horas en los meses de mayor rigor climatológico que en las provincias afectadas se señale por las Delegaciones Agrarias. En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiéndose por tal las que se hagan en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada efectiva será de seis horas.

Art. 61. La jornada efectiva podrá ampliarse, con carácter extraordinario, hasta cuatro horas diarias en las faenas de sementera y recolección, riego, acarreo de simientes y mieses en las épocas respectivas de aquéllas, en labores de extinción de plagas del campo y en las de ganadería, guardería y guardería rural, y se abonarán como extraordinarias, salvo en las de ganadería, guardería y guardería rural que se abonarán a prorrata.

Se procurará limitar este exceso de jornada al tiempo estrictamente necesario según los usos y costumbres de cada localidad. Cuando se trabajen cuatro horas extraordinarias, se interrumpirá la jornada en los meses de verano—salvo en las faenas de trilla y cosechadoras— durante tres horas al mediodía para efectuar las comidas y para el descanso.

Art. 62. La distribución de la jornada se hará por los empresarios o patronos atendiendo a la costumbre de la localidad, siempre que no se oponga a las necesidades de la explotación, debiendo observarse, en cuanto a las interrupciones, lo establecido en el artículo anterior. En los casos de duda sobre distribución de la jornada, para su aplicación general en las distintas operaciones y épocas del año, la Hermandad de Labradores y Ganaderos elevará el oportuno informe-propuesta a la Delegación de Trabajo, cuyo acuerdo se considerará norma complementaria de esta Ordenanza.

Art. 63. Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos serán recuperables en su 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

Art. 64. A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los dos casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Art. 65. La jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios, y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado, sin que haya lugar a descuento alguno en aquélla cuando el tajo o lugar de reunión se encuentre a menos de dos kilómetros de la población. Si tal distancia excediere de dos kilómetros se computarán en la jornada doce minutos por cada kilómetro de exceso, tanto a la ida como a la vuelta.

Art. 66. El descuento en la jornada por camino podrá ser compensado, a voluntad del patrono, a metálico en proporción al salario que el trabajador tenga asignado para las faenas que vaya a realizar, o al que efectivamente perciba, si es superior.

No procederá indemnización por camino:

a) Si el caserío o alojamiento, en las debidas condiciones de higiene, está dentro de la finca y a menos de dos kilómetros del tajo o besana y pueden pernoctar en él los trabajadores.

b) Si el patrono proporciona a los trabajadores medios automecánicos de locomoción adecuados o, cuando por mutuo acuerdo, el trabajador utilice caballería propia con derecho a pastar en la finca en sitio apto que para ello se designe.

Art. 67. Si excediera de diez kilómetros la distancia al tajo, o al lugar de reunión, el patrono vendrá obligado a facilitar el medio de autocomoción adecuado.

Art. 68. De conformidad con la Ley de Descanso Dominical, los trabajadores disfrutarán del descanso dominical y de días festivos. Esto, no obstante, por existir faenas agrarias que no son susceptibles de realizarlas más que en épocas reducidas de tiempo, podrá utilizarse en domingos y demás días festivos al personal mínimo necesario para la realización de las labores a que se refiere el artículo 4.º de la citada Ley de Descanso Dominical y 8.º y 9.º de su Reglamento, disfrutando los trabajadores afectados por estas excepciones el descanso semanal compensatorio. Asimismo dispondrán, dentro de la jornada del domingo o festividad religiosa, de una hora para el cumplimiento de los deberes religiosos.

Art. 69. Se establecerán turnos obligatorios para el trabajo en domingo en las zonas de regadío y en aquellas actividades que se efectúen ininterrumpidamente, durante más de tres meses, como la guardería y custodia de ganado. Cuando por circunstancias excepcionales no disfrutare el trabajador de descanso semanal compensatorio, además de la retribución dominical, el día trabajado se le abonará con el 40 por 100 de recargo.

Art. 70. Los trabajadores tienen derecho a percibir el salario íntegro del domingo y días festivos, siempre que hayan trabajado los días laborables de la semana, abonándoseles en el momento del pago de aquélla.

Art. 71. Las Delegaciones de Trabajo, previo informe de la Cámara Oficial Sindical Agraria, señalarán, de conformidad con la Ley y el Reglamento de Descanso Dominical, y con carácter restrictivo, las faenas que podrán realizarse en domingo y días festivos.

Art. 72. El personal comprendido en la presente Ordenanza tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de veintidós días naturales. La fecha de la vacación se fijará por acuerdo entre el empresario y trabajadores, y, de no lograrse, se estará a lo que determine la Magistratura de Trabajo.

En todo caso se procurará que los períodos de vacación coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas y, a ser posible, se señalarán coincidiendo con el término de la recolección, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas.

Los trabajadores menores de veintiún años y mujeres menores de diecisiete disfrutarán de una vacación de veinte días laborales cuando fueren admitidos a campamentos, albergues, marchas o cursillos organizados por la Delegación Nacional de la Juventud. A tal efecto, las Delegaciones de dicha Organización notificarán a las empresas, con antelación mínima de quince días, los nombres de los trabajadores admitidos a los indicados medios de formación.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará la parte proporcional de las mismas, según el número de semanas o meses trabajados, computándose como semana o mes la fracción de los mismos. El importe de las vacaciones será abonado al comenzar el disfrute de las mismas.

Art. 73. Queda prohibido que los trabajadores realicen cualquier trabajo para sí o para otros durante este período de descanso obligatorio, como igualmente descontar de este período cualquier permiso extraordinario disfrutado durante el año.

Tampoco podrá ser compensado con el abono del doble del salario durante los días que debían disfrutarse, a no ser por resolución del Magistrado de Trabajo en los casos ya previstos, al haber dejado el obrero de prestar servicios en la Empresa, pues en otro caso, aquél señalará la fecha en que deba disfrutar las vacaciones atrasadas y reclamadas.

## CAPITULO VIII

### Licencias y excedencias

Art. 74. *Licencias.*—Los empresarios concederán licencias a los trabajadores fijos o de temporada que las soliciten, sin pérdida de su retribución, en los supuestos siguientes:

- Hasta tres días, en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos.
- Dos días en los casos de alumbramiento de la esposa.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día para los casos de boda o bautizo de hijos.
- Un día en los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos o hermanos políticos.
- Hasta dos días en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que tal circunstancia se acredite debidamente mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, debidamente acreditado, según las disposiciones vigentes.
- A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados. Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse en igual proporción o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados c) y h), serán aumentados hasta dos más cuando, por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador preste sus servicios, tenga necesidad de desplazarse, y previa la debida justificación de esta circunstancia,

Art. 75. Los trabajadores fijos que lleven al menos tres años al servicio de la Empresa podrán solicitar el pase a situación de excedencia voluntaria en los casos en que justificadamente se aleguen causas de orden familiar, terminación o ampliación de estudios profesionales u otras análogas.

Esta excedencia se concederá, en su caso, por una sola vez por plazo no inferior a seis meses ni superior a dos años. Transcurrido el plazo por el que se concedió sin que el trabajador solicitare el reingreso, perderá éste su derecho al mismo.

Art. 76. A los trabajadores fijos comprendidos en la presente Ordenanza se les reservará su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar, y hasta dos meses más, a contar de la fecha de su licenciamiento. Transcurrido este período sin efectuar su reincorporación a la Empresa se entenderá extinguida la relación laboral. El tiempo de prestación del servicio militar se computará a efectos de antigüedad.

Art. 77. Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones sobre Seguridad Social e indemnizaciones que en caso de enfermedad deba percibir el trabajador, no se extinguirá el contrato de trabajo del personal fijo, en tanto dure la situación de incapacidad laboral transitoria.

## CAPITULO IX

### Retribuciones

#### SECCION 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 78. Se entenderá por salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como el uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtengan por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.

Cuando los empresarios facilitaren vivienda o habitación para el trabajador o para éste y su familia, no habrá lugar a reducción alguna en las retribuciones si recibe vivienda en la misma finca o explotación agrícola en que está ocupado, debiendo desalojarla en el plazo de un mes cuando, cualquiera que fuere la causa, haya finalizado el contrato.

Art. 79. La remuneración del personal comprendido en esta Ordenanza podrá establecerse sobre las bases del salario fijo o sistema con incentivo que estimulen el rendimiento en el trabajo. La iniciativa en la realización de los sistemas con incentivo (trabajos a destajo o por tarea) puede partir del empresario o del trabajador, siendo libre su aceptación por la otra parte.

Art. 80. Podrá convenirse entre los empresarios y sus trabajadores el establecimiento de «salario a la parte», consistente en asignar al trabajador una fracción determinada del producto o del importe o valor obtenido del mismo. Esta modalidad de salario se regirá por los usos de las localidades en las que se practica este sistema de remuneración, garantizándose el salario mínimo interprofesional.

Art. 81. Los salarios de los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza serán los que se determinen en los Convenios Colectivos Sindicales de aplicación.

En cuanto al personal Administrativo, para el supuesto de que su retribución no estuviese fijada en el Convenio Colectivo en la actividad agraria aplicable a la Empresa, se estará a lo que fija la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos y los Convenios Colectivos de esta actividad de oficinas.

Art. 82. El salario mínimo interprofesional, así como los de cotización al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, serán los establecidos con tal carácter por las disposiciones legales vigentes.

Los salarios fijados en Convenio y los mínimos interprofesionales, así como las demás condiciones económicas a que se refiere esta Ordenanza, podrán ser mejoradas por los empresarios, respetando en todo caso la necesaria jerarquía del personal en cuanto a grupos profesionales y antigüedad.

El salario mínimo interprofesional se considerará siempre referido a la jornada legal con arreglo a esta Ordenanza. Si por acuerdo particular de un empresario con sus trabajadores se trabajase jornada inferior a la establecida en el artículo 59, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación será divisible por horas, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Art. 83. El salario mínimo interprofesional de los trabajadores agrícolas menores de dieciocho años será el establecido o que se establezca en las disposiciones legales.

Art. 84. El personal femenino percibirá igual salario que el masculino en aquellos trabajos que realice de igual clase y rendimiento.

Art. 85. El salario mínimo interprofesional de los trabajadores eventuales y temporeros deberá incluir la parte proporcional de los domingos, días festivos no recuperables, gratificaciones y vacaciones, sin perjuicio de los pactos que puedan establecerse sobre fijación de plus con estos trabajos temporeros o eventuales.

Art. 86. Los salarios habrán de satisfacerse por días, semanas, quincenas o meses, de acuerdo con los usos locales, y el personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, previa justificación de su urgente necesidad, en cuantía que no excederá del 90 por 100 de los devengados.

#### SECCION 2.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE

Art. 87. *Complemento de antigüedad.*—Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán, al término, de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios, el importe de cuatro días del salario mínimo interprofesional; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años, y de dos días por año del propio salario interprofesional desde los quince a los veinte años de antigüedad.

Art. 88. *Complemento de trabajo nocturno.*—Los trabajadores de actividades o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicio entre las veintidós y las seis horas, percibirán un suplemento del 20 por 100 sobre sus salarios base. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel período.

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Art. 89. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.*—Con el fin de que los trabajadores comprendidos en la presente Ordenanza solemnicen las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y 18 de Julio, fiesta de la Exaltación del Trabajo, las Empresas afectadas por la misma abonarán a su personal, con motivo de cada una de dichas fiestas, una gratificación de carácter extraordinario de veinticinco días del salario mínimo interprofesional. Los trabajadores fijos, que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completas.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas los días laborales inmediatamente anteriores al 22 de diciembre y 18 de julio.

Art. 90. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Participación en beneficios.*—En sustitución del régimen de participación efectiva de los trabajadores fijos en los beneficios, los empresarios deberán adoptar uno de los sistemas que siguen: Atribuir al trabajo un tanto por ciento sobre los productos vendibles obtenidos en la misma o asegurar un tanto por ciento sobre los resultados de la explotación.

Art. 91. En defecto de lo establecido en el artículo anterior, los empresarios podrán optar por abonar a sus trabajadores fijos el importe del cuatro por ciento del salario mínimo interprofesional de un año. En el caso de que la Empresa no haya tenido beneficios, quedará el empresario liberado de esta obligación.

Las liquidaciones correspondientes habrán de efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la terminación del año natural.

Art. 92. *Complemento por cantidad o calidad de trabajo.*—La realización de los trabajos o faenas agrícolas podrán concertarse en régimen de remuneración con incentivo, como el trabajo a destajo o tarea. Para el cálculo de la retribución del trabajador en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada faena u operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que tanto en las tareas como en los destajos, el trabajador agrícola deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo no inferior al 25 por 100.

Art. 93. Si en el cálculo del destajo y su pago se hubiere cometido error grave del que resulte para una u otra parte desproporción manifiesta entre el trabajo y las ganancias, se someterá la cuestión a arbitraje de una Comisión paritaria designada en el seno de la Hermandad Local y elegida por las Juntas respectivas. Contra sus acuerdos cabe reclamación, dentro del plazo de diez días, ante la Delegación de Trabajo correspondiente, que confirmará o rectificará dichos acuerdos.

Cuando, realizándose trabajo efectivo, los trabajadores no hayan podido efectuar toda o parte de la jornada a destajo por causas ajenas a su voluntad, percibirán el salario mínimo incrementado en un 25 por 100 por la jornada o parte de la misma.

Art. 94. Los trabajos por tarea o destajo habrán de realizarse con igual perfección y celo que el trabajo por tiempo. Si no se efectuase así, por causas imputables al trabajador, causando perjuicios manifiestos por la imperfección de la labor realizada, el patrono tendrá derecho a que se revisen los tipos de destajo convenidos, siguiéndose el procedimiento indicado en el artículo 93 caso de no llegar a un acuerdo con los trabajadores afectados.

Art. 95. *Complemento en especie.*—Podrá convenirse libremente, entre los empresarios y sus trabajadores, el abono en especie de parte de su salario, que no podrá exceder del 20 por 100. Este descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria; tampoco se efectuará en las vacaciones, en el caso de que durante las mismas el trabajador no deseara percibir en especie parte de sus salarios.

Art. 96. Por el concepto de «manutención completa y alojamiento», es decir, cuando la alimentación y alojamiento corra a cargo del empresario, sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 20 por 100 del salario correspondiente. Esta fórmula será siempre voluntaria para ambas partes, observándose en su descuento las limitaciones y condiciones establecidas en el artículo anterior.

#### CAPITULO X

##### Premios, faltas y sanciones

Art. 97. Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades de los trabajadores, las empresas establecerán los correspondientes premios, que podrán otorgar individualmente o por grupos.

Para el mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, los empresarios, al ejercer esta facultad, deberán ponderar estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorguen jamás a quien no lo haya merecido.

Art. 98. Se señalan como motivos dignos de premios los siguientes: Actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

Se consideran «actos heroicos» los que, con grave riesgo de su vida e integridad personal, realice el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán «actos meritorios» aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en bien de la producción agraria.

En los casos a que se refieren los dos apartados anteriores, se tendrá en cuenta como circunstancia que aumentarán los méritos del actor no hallarse trabajando o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el «espíritu de servicio» en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas del interesado.

El «espíritu de fidelidad» se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de treinta años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a dos meses, y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de «afán de superación profesional» aquellos productores que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación y experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte lo anteriormente dispuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como preven-

ción de accidentes del trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorro, el cuidado esmerado del ganado y conservación de la maquinaria, etc.

Art. 99. Se establecen los siguientes premios: Recompensas en metálico desde 250 a 5.000 pesetas, según los casos; aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos; becas y viajes de perfeccionamiento o estudio; condecoraciones y distintivos; diplomas honoríficos; cartas laudatorias y distintivo de honor para las dependencias o colectividades a las que corresponda y recompensas en metálico para sus componentes.

Art. 100. La concesión de los premios previstos, con excepción de las cartas laudatorias, que podrán ser acordadas por los Jefes superiores de las respectivas dependencias, se hará por la Dirección de la Empresa.

A estas concesiones, que se harán constar en el expediente personal del interesado, se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

Art. 101. Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de «actos heroicos» y de «actos meritorios» y consistirán en recompensa en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos y cartas laudatorias.

El «espíritu de servicio» podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumentos de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El «espíritu de fidelidad» se premiará concediendo recompensas en metálico y condecoraciones a los que cumplan el número de años de servicio exigido en las condiciones previstas.

Las recompensas por «afán de superación» podrán consistir en becas o viajes de estudios y premios en metálico y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas.

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse al mismo tiempo que cualquier otra recompensa.

El distintivo de honor para una colectividad se otorgará con poseedores y tiempo durante el que ostentaron esta distinción. carácter definitivo y permanente o por períodos determinados. En estos casos, se harán constar los nombres de los sucesivos

Art. 102. Con objeto de establecer la disciplina dentro de la Empresa y en beneficio de la producción, toda falta cometida en el trabajo será sancionada.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia impuestos por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad, que se opongan a aquéllas.

Art. 103. Las faltas cometidas, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- a) Faltar un día al trabajo sin justificar.
- b) Hasta dos faltas de puntualidad, no justificadas, en un mes.
- c) Abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo en la jornada.
- d) La desobediencia en materia leve.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

Art. 104. Son faltas graves:

- a) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la de puntualidad.
- b) La falta de asistencia, sin justificación, de dos días al mes.
- c) El entorpecimiento o falseamiento de los datos por circunstancias que puedan afectar a la Seguridad Social.
- d) Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de Circulación, Reglamento y Ordenanza de Pastos y en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la Empresa.
- e) La desobediencia en materia grave a los mandos de la Empresa en cuestiones de trabajo.
- f) La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la Empresa.

g) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

h) El empleo del tiempo, ganado, máquina, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

i) Las injurias graves contra personas o instituciones de toda índole.

j) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

k) Los descuidos graves en la realización del trabajo, en la conservación y cuidado del ganado, máquinas, herramientas y materiales.

La falta grave se considerará muy grave cuando tenga consecuencias trascendentes respecto de las personas, máquinas, ganado, materiales e instalaciones o edificios.

Art. 105. Son faltas muy graves:

a) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

b) La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.

c) Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un año.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente primeras materias, productos, herramientas, máquinas, ganado, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la Empresa.

e) La indisciplina o desobediencia, así como la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

f) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos.

g) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de incapacidad.

h) La embriaguez habitual durante el trabajo.

i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

k) Y todas las consignadas en el artículo 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 106.—Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, multa hasta la séptima parte del salario de un mes.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, pérdida de la antigüedad, despido.

Art. 107. No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones distintas al despido por faltas graves y muy graves.

El trabajador podrá recurrir contra la sanción impuesta ante la Magistratura del Trabajo, con sujeción a lo establecido en el texto articulado del Procedimiento Laboral. La sanción de despido deberá ser notificada, según lo establecido en el artículo 97 del citado texto articulado.

Art. 108. Las faltas leves prescribirán a los quince días del conocimiento de las mismas por el empresario; las graves, al mes, y las muy graves, a los dos meses.

## CAPITULO XI

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### SECCION 1.ª DISPOSICION GENERAL

Art. 109. Sin perjuicio de lo establecido en las dos secciones siguientes, las Empresas habrán de cumplir escrupulosamente cuantas medidas de seguridad e higiene determina la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### SECCION 2.ª SEGURIDAD

Art. 110. Las medidas mínimas a adoptar para la prevención de accidentes serán las siguientes:

a) Los motores fijos de cualquier clase que existan en las explotaciones agrícolas deberán rodearse de barrera o dispositivos de protección, no permitiéndose acercarse a los mismos al personal extraño al servicio.

b) Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el manejo de los motores se harán mediante dispositivos que no ofrezcan ningún peligro para los obreros.

c) Los motores estarán provistos de desembrague o sistema instantáneo de parada de los mismos.

d) El arranque y la parada de motores principales y transmisiones correspondientes deberán ser precedidos de un aviso o señal.

e) La unión de las correas de las transmisiones se hará de manera segura y en forma que no ofrezca peligro alguno.

f) Estará prohibido a los trabajadores maniobrar a mano durante la marcha toda clase de correas.

g) Los engranajes, siempre que no ofrezcan peligro, deberán estar protegidos de forma tal que permitan el engrasado sin necesidad de levantarlos.

h) Las escaleras de mano empleadas en los trabajos serán sólidas y seguras; cuando sean dobles se unirán convenientemente ambos lados de la escalera mediante tirantes resistentes.

i) En aquellos trabajos donde su uso esté indicado, como reparto de abono, azufrado de plantas o frutos, máquinas trilladoras, etc., se proveerá a los obreros de gafas o anteojos especiales, así como de los demás elementos necesarios para la realización de tales trabajos.

j) La maquinaria agrícola a emplear en las explotaciones deberán contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina que la hacen más propensa al accidente (transmisiones, ruedas dentadas, poleas, etc.), adaptándolas a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Para la realización de labores agrícolas con tractor será preceptivo el uso de pórticos de seguridad.

Art. 111. Como norma general, en todo centro de trabajo, y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

Art. 112. En caso de accidente de trabajo se cursará el oportuno parte y, aparte de las primeras medidas de urgencia y asistencia médica necesaria, el empresario dispondrá el traslado del accidentado a su domicilio o clínica determinada por la Entidad aseguradora.

#### SECCION 3.ª HIGIENE

Art. 113. Siempre que el trabajador recibiese del empresario, como consecuencia de su colocación, habitación para él y su familia, las condiciones del local o vivienda habrán de ser adecuadas a su situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad e higiene.

Art. 114. Cuando se trate de dormitorios para trabajadores eventuales o de temporada, su capacidad estará en proporción, según el número de aquéllos, a las medidas que señala la legislación vigente; tendrá luz y ventilación directa y suficiente en relación con la capacidad; estarán aislados de establos, cuerdas y vertederos; sus paredes estarán cubiertas de azulejos, cal o cemento, y el suelo, de material sólido, susceptible de limpieza.

Caso de existir trabajadores de distinto sexo, los dormitorios estarán con absoluta independencia, extremándose para las mujeres las condiciones de comodidad e higiene exigidas.

Art. 115.—Siempre que un trabajador prestase servicios de un modo fijo en una explotación agrícola o ganadera con obligación de vivir en ella, el empresario o patrono habrá de facilitarle, con independencia del salario, casa o vivienda para sí y sus familiares si estuviese casado.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas según la familia, constando de las habitaciones necesarias, con un mínimo de tres y departamento donde se disponga de hogar y cocina según los medios y costumbres.

Todas las habitaciones habrán de tener la suficiente ventilación.

Art. 116. Se estimarán como excepciones, en cuanto a la necesidad de proveer de viviendas a los trabajadores, los siguientes casos:

- Los trabajos eventuales por razón de lugar.
- Los de recolección y faenas de verano.
- Los de ganadería en época de rastrojeras y trashumante y trasterminante.

Art. 117. En todas las fincas en que se empleen diez o más trabajadores por temporada superior a un mes, se exigirá la instalación de un local comedor con las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación.

El comedor estará aislado de cuerdas y demás lugares en que existan olores malsanos o desagradables.

Art. 118. En aquellas fincas que ocupen temporalmente más de veinte trabajadores, la obligación del patrono se extenderá a la organización del comedor con el fin de que los trabajadores puedan realizar, si así lo desean, sus comidas en común.

Para ello estará obligado a lo siguiente:

- Pago del cocinero o ranchero.
- Suministro gratuito del combustible para la cocina.
- Proporcionar los utensilios de cocina adecuados.
- Anticipar a los trabajadores las cantidades necesarias a fin de que puedan adquirir al por mayor los productos alimenticios necesarios.

#### CAPITULO XII

##### Seguridad Social

Art. 119. El personal comprendido en la presente Ordenanza gozará de los beneficios que a estos efectos reconoce el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, a través de la Mutualidad Nacional Agraria de Seguridad Social, de acuerdo con las prescripciones de los Decretos 2123/1971, de 23 de julio, y 3772/1972, de 23 de diciembre, y disposiciones complementarias.

#### CAPITULO XIII

##### Definiciones varias

Art. 120. *Condiciones más beneficiosas.*—Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, se respetarán las superiores, implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual.

En el salario a que se refiere el artículo 81 y en sus complementos contenidos en la presente Ordenanza, se absorben todas las percepciones salariales que viniesen rigiendo con anterioridad a la entrada en vigor, estimadas en conjunto y cómputo anual referidos a la jornada normal de trabajo que esta misma Ordenanza Laboral señala. Por consiguiente su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas, a favor de los trabajadores, cuando lo percibido con anterioridad a la aludida fecha fuese inferior en conjunto y cómputo anual a lo que les correspondería percibir según esta Ordenanza.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior se respetarán aisladamente la jornada intensiva cuando viniera establecida; las vacaciones de mayor duración, ya por grupos profesionales o individualmente; y los valores preestablecidos por usos y costumbres en cuanto a las horas extraordinarias.

Art. 121. *Aplicación de la legislación general.*—En lo no previsto o regulado en la presente Ordenanza serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengán establecidas o se establezcan por la legislación general.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogada la Ordenanza General del Trabajo en el Campo, de 2 de octubre de 1969, y disposiciones complementarias posteriores.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

14348

ORDEN de 27 de junio de 1975 por la que se aplaza la entrada en vigor del número segundo de la Orden de 20 de noviembre de 1973 por la que se modifican determinados artículos del Reglamento de Aparatos Elevadores.

Ilustrísimo señor:

El número segundo de la Orden de este Ministerio de 20 de noviembre de 1973, por la que se modificaron determinados artículos del Reglamento de Aparatos Elevadores, dispuso que el precepto del apartado i) del artículo 124 entrase en vigor a los dieciocho meses de la publicación de la Orden en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, apreciándose la oportunidad de prorrogar la exigibilidad de las obligaciones que resultan del referido precepto, se ha estimado conveniente aplazar su vigencia durante otros doce meses.