Dirección y Coordinación

Santiago González Ortega

EL TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO

Tomo II

Autores/as:

Margarita Arenas Viruez
Susana Barcelón Cobedo
Carmen Carrero Domínguez
Marta Castillo Fernández
Pierre-Henri Cialti
Julia Dormido Abril
Olga García Coca
Rafael Gómez Gordillo
María José Gómez-Millán Herencia
Santiago González Ortega
Julio Miño Terrancle
Ana María Moreno Márquez
Marta Navas-Parejo Alonso
Rosa María Pérez Anaya
Bernardo Pinto Pabón
Estefanía Rodríguez Santos
Noelia Rodríguez Suárez
Sebastián De Soto Rioja
Francisco José Valdés Morillo
María Dolores Valdueza Blanco
Alejandro Zalvide Bassadone

Laborum
EDICIONES

Editorial

Jose Miguel Ortiz Ortiz
Director editorial

Consejo Editorial

Guillermo Rodríguez Iniesta
Director General de Publicaciones
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

José Luján Alcaraz
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

María Nieves Moreno Vida
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

Jaime Cabeza Pereiro
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

Faustino Cavas Martínez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

María Teresa Díaz Aznarte
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Juan José Fernández Domínguez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Jesús Martínez Girón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

Carolina Martínez Moreno
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

Jesús Mercader Uguina
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

Antonio Ojeda Avilés
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Margarita Ramos Quintana
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

Pilar Rivas Vallejo
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

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

Carmen Sáez Lara
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

Antonio V. Sempere Navarro
Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)

Arántzazu Vicente Palacio
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

Dirección y Coordinación

Santiago González Ortega

EL TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO

Autores/as:

Margarita Arenas Viruez
Susana Barcelón Cobedo
Carmen Carrero Domínguez
Marta Castillo Fernández
Pierre-Henri Cialti
Julia Dormido Abril
Olga García Coca
Rafael Gómez Gordillo
María José Gómez-Millán Herencia
Santiago González Ortega
Julio Miño Terrancle
Ana María Moreno Márquez
Marta Navas-Parejo Alonso
Rosa María Pérez Anaya
Bernardo Pinto Pabón
Estefanía Rodríguez Santos
Noelia Rodríguez Suárez
Sebastián De Soto Rioja
Francisco José Valdés Morillo
María Dolores Valdueza Blanco
Alejandro Zalvide Bassadone

Laborum
EDICIONES

El presente libro es el resultado de los trabajos de investigación realizados en el marco del Proyecto de Investigación "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022)

Edita:
Ediciones Laborum, S.L.
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21
30008 Murcia
Tel.: 968 24 10 97
E-mail: laborum@laborum.es
www.laborum.es

1.ª Edición © Ediciones Laborum S.L., 2024

ISBN Obra Completa: 978-84-10262-27-0
ISBN Tomo II: 978-84-10262-29-4
D.L.: MU 689-2024

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2024
© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2024

Coordinadores de Bloques: Bloque I. Sebastián de Soto Rioja, Bloque II. Santiago González Ortega. Bloque III: Rosa María Pérez Anaya, Bloque IV: María José Gómez-Millán Herencia, Bloque V: Susana Barcelón Cobedo.

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 o 93 272 04 45).

ÍNDICE

TOMO I

ABREVIATURAS **21**

PRÓLOGO **25**

Santiago González Ortega

BLOQUE I: EL TRABAJO AGRARIO: MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y POLÍTICA AGRARIA COMUNITARIA. EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO, CON ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA **35**

Presentación: Sebastián de Soto Rioja

Capítulo 1. Los convenios de la OIT sobre el trabajo en el Sector Agrario **39**
Rafael Gómez Gordillo

1. Introducción 39
2. Concepto internacional de empresa agrícola 42
   2.1. La actividad agrícola 43
   2.2. La contratación por cuenta ajena 45
3. Ámbito subjetivo de aplicación de la normativa internacional 47
4. Regulación en materia de condiciones de trabajo y derechos colectivos 48
   4.1. Condiciones de trabajo 49
   4.2. Derechos colectivos 50
5. Regulación en materia de Seguridad Social 51
   5.1. Regímenes especiales y trabajo agrario 51
   5.2. Seguridad Social y personas migrantes en la agricultura 55
6. Regulación en materia de prevención de riesgos laborales 56
   6.1. Principios generales de la acción protectora 56
   6.2. La especial peligrosidad de las actividades agrarias 57

6.3. Prevención de riesgos y protección del medio ambiente 58

Capítulo 2. El trabajo en el Sector Agrario: derecho de la Unión Europea y política agrícola común 59
María Dolores Valdueza Blanco

1. Introducción 59
2. La finalidad de la Unión Europea y la relevancia de la agricultura en su dimensión interna y externa 60
   2.1. La finalidad de la Unión Europea: mercado interior y paz 60
   2.2. La relevancia del Sector Agrario en la dimensión interna de la UE 61
   2.3. La agricultura en la dimensión externa de la UE 65
3. Los pasos de la PAC (1962-2023) y los objetivos de la nueva (2023-2027) 66
   3.1. PAC (periodo 1962-1992): productividad y proteccionismo 67
   3.2. PAC (periodo 1992-2013): globalización y ayudas directas 68
   3.3. PAC (periodo 2013-2023): cambio climático y sostenibilidad 69
   3.4. PAC (periodo 2023-2027): objetivos esenciales y resultados de los Estados miembros 70
4. Articulación y financiación de la PAC 73
5. Materialización jurídica de la nueva PAC: Los reglamentos de la UE 75
   5.1. Reglamento sobre los planes estratégicos de la PAC (RE 2021/2115) 76
   5.2. Reglamento horizontal sobre la financiación, la gestión y el seguimiento de la PAC (RE 2021/2116) 77
   5.3. Reglamento que modifica la organización común de mercados (RE 2021/2117) 78
6. El Plan Estratégico Nacional de la PAC del Reino de España 2023-2027 y su desarrollo legislativo 80
   6.1. El Plan Estratégico de la PAC de España 80
   6.2. El desarrollo normativo de la PAC en España 82
      6.2.1. Marco de la ayuda básica a la renta y su sistema de identificación y registro 84
      6.2.2. Marco de los sistemas de gestión, control y de las penalizaciones y sanciones 87
      6.2.3. La Gobernanza del PEPAC y de los Fondos europeos (FEAGA y FEADER) 91
7. A modo de conclusión 91

Capítulo 3. Estudio del sistema de relaciones laborales agrario y análisis de su dimensión colectiva 93
Sebastián de Soto Rioja

1. Introducción 93
2. Ámbito objetivo: la delimitación funcional del Sector Agrario 95
   2.1. Sobre la relevancia social del campo como condicionante del Derecho 95
   2.2. El Sector Agrario en las normas estadísticas y su contexto económico 97
   2.3. La conceptuación de la actividad agraria en las fuentes jurídicas 106
      2.3.1. En las normas generales y en las leyes especiales 106
      2.3.2. Su delimitación por la autonomía colectiva 112
3. Los sujetos protagonistas 116

3.1. Parte empresarial: las organizaciones profesionales agrarias (OPAs) y la necesidad de la precisión terminológica 117
3.2. Parte estrictamente sindical 124
4. Funcionalidad del sistema: conflictividad en el sector y negociación colectiva (remisión) 127
5. A modo conclusivo 132

Capítulo 4. Estructura y caracteres principales de la negociación colectiva en el Sector Agrario 137
Alejandro Zalvide Bassadone

1. Estructura de la negociación colectiva en el Sector Agrario 137
1.1. Introducción 137
1.2. Convenios Colectivos de ámbito estatal 138
1.3. Convenios Colectivos de ámbito autonómico 139
1.4. Convenios Colectivos de ámbito provincial 141
2. Convenios Colectivos del campo en Andalucía 145
2.1. Convenios Colectivos provinciales en Andalucía 145
2.2. Contenido mínimo y común 145
2.2.1. Ámbito funcional 145
2.2.2. Ámbito territorial 148
2.2.3. Ámbito personal 149
2.2.4. Ámbito temporal 150
2.2.5. Condición más beneficiosa 152
2.2.6. Comisión Paritaria 152
2.3. Derechos colectivos 157
3. Convenios Colectivos de empresas 161

Bibliografía y Webgrafía 163
Anexo Normativo 169
Anexo Jurisprudencial 177

BLOQUE II: TRABAJO AUTÓNOMO, INSTRUMENTOS ASOCIATIVOS Y EXPLOTACIÓN FAMILIAR AGRARIA 179
Presentación: Santiago González Ortega

Capítulo 5. El trabajo autónomo en el Sector Agrario 185
Margarita Arenas Viruez

1. Introducción 185
2. La caracterización de las explotaciones agrarias; en especial las andaluzas 188
2.1. Tamaño medio de las explotaciones agrarias y empleo generado 188
2.2. Personalidad jurídica y régimen de tenencia 191
3. El trabajador autónomo agrario 193
3.1. Datos de interés 193
3.2. Concepto de trabajador autónomo agrario 196
3.3. Clasificación de trabajadores autónomos: tipología 200
3.3.1. Según la forma jurídica 200
3.3.2. Según la tenencia de la tierra 204

3.3.3. Según la política de estructuras agrarias 206
4. Ayudas al autónomo agrario: inversiones en explotaciones agrarias, primera instalación y fomento del cese anticipado en la actividad agraria 212
4.1. Explotaciones agrarias prioritarias 213
4.2. Líneas de ayudas 215
4.2.1. Inversiones en las explotaciones agrarias mediante planes de mejora 215
4.2.2. Primera instalación de agricultores jóvenes 217
4.2.3. Ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria 219
5. Conclusiones 222

Capítulo 6. Las formas asociativas de trabajo en el sector agrario 225
Olga García Coca

1. Introducción 225
2. Las cooperativas de trabajo agroalimentario 227
2.1. Clasificación de las Cooperativas Agroalimentarias 229
2.2. Concepto y marco jurídico de las Cooperativas Agroalimentarias 233
2.2.1. Algunos rasgos característicos 234
2.2.2. Requisitos de constitución 236
2.3. Régimen social de la cooperativa, especial referencia a Andalucía 237
2.4. Análisis de las principales cooperativas agrarias de Andalucía 240
3. Relaciones de trabajo dentro de las Cooperativas Agroalimentarias 242
3.1. Implicaciones laborales del socio cooperativista en las cooperativas de trabajo asociado 244
3.2. El Estatuto jurídico del trabajador asociado 246
3.3. El trabajador asalariado en la cooperativa 248
4. Impulso del empleo a través de las cooperativas agrarias 250
4.1. La formación en la gestión de cooperativas agrarias 251
4.2. Iniciativas y ayudas para la creación de cooperativas 254
5. Las Sociedades Agrarias de Transformación 257
5.1. Naturaleza y constitución de las Sociedades Agrarias de Transformación 257
5.2. Características de la SAT 258
5.3. Principales diferencias de las Sociedades Agrarias de Transformación y las Cooperativas Agroalimentarias 259
5.4. El trabajo en una Sociedad Agraria de Transformación 261
6. Otras formas asociativas del medio agrario 263
7. Conclusiones 266

Capítulo 7. El trabajo en las explotaciones agrarias familiares 269
Santiago González Ortega

1. Introducción 269
2. Relevancia de la agricultura familiar. Lo que los datos estadísticos ponen de manifiesto 271
3. El concepto de explotación agraria familiar 275
3.1. Un intento de definición a través de los rasgos distintivos de la agricultura familiar 275
3.2. Las definiciones legales 280

4. El trabajo en las explotaciones agrarias familiares 283
4.1. El Estatuto jurídico del titular o titulares de una explotación agraria familiar 283
4.1.1. Los elementos caracterizadores del trabajo autónomo agrario.....283
4.1.2. La titularidad compartida de la explotación agraria y la cotitularidad 288
4.2. Los colaboradores familiares en la explotación agraria familiar.....291
4.2.1. El trabajo del cónyuge.....293
4.2.2. El trabajo de los familiares colaboradores: su calificación.....296
4.2.3. La tutela del trabajo de la pareja de hecho o de los familiares que no se consideran asalariados de la explotación agraria familiar 298
5. El trabajo asalariado en la Explotación Agraria Familiar.....300

Bibliografía 303
Anexo Normativo..... 309
Anexo Jurisprudencial 313

BLOQUE III: CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO 315

Presentación: Rosa María Pérez Anaya

Capítulo 8. El tratamiento convencional de las modalidades de contratación de las personas trabajadoras en el Sector Agrario 319
Rosa María Pérez Anaya

1. El impacto de la reforma laboral en materia de contratación en el Sector Agrario.....320
1.1. El contrato fijo discontinuo.....321
1.2. La actual contratación temporal causal y el contenido necesario de las cláusulas convencionales.....323
1.2.1. El contrato por circunstancias de la producción.....324
1.2.2. El contrato por sustitución de la persona trabajadora 326
1.3. El contrato formativo 326
2. La vigencia transitoria de las modalidades contractuales estructurales anteriores a la reforma, en especial, la vigencia del contrato por obra o servicio determinado.....327
3. La determinación convencional vigente en el Sector Agrario de las modalidades contractuales: desde la convivencia con contratos inexistentes a la reformulación de contratos. La necesaria adaptación a la reforma.....330
3.1. El periodo de prueba y la formalización de los contratos.....331
3.2. La indefinitud de la relación laboral en el Sector Agrario.....333
3.3. La progresiva relevancia del contrato fijo discontinuo en el Sector Agrario 335
3.3.1. La necesaria reformulación convencional 336
3.3.1.1. El objeto del contrato fijo discontinuo en el Sector Agrario 336
3.3.1.2. El procedimiento de llamamiento y cese del personal fijo discontinuo.....340
3.3.1.3. Otros contenidos convencionales incluidos y contenidos omitidos respecto al contrato fijo discontinuo 345

3.4. La contratación temporal causal....346
3.4.1. El contrato por circunstancias de la producción y su manifestación en la regulación convencional del Sector Agrario....346
3.4.1.1. La causalidad y la vigencia convencional....347
3.4.1.2. La identificación convencional del "Personal temporero"....350
3.4.1.3. El compromiso de estabilidad en el empleo agrario y otros contenidos del artículo 15.8 ET....352
3.4.2. El continuado carácter residual del contrato por sustitución en el Sector Agrario....354
3.5. Los contratos formativos: una oportunidad (¿perdida?) para incorporar a los jóvenes en el sector....355
3.5.1. El contrato formativo en alternancia: el binomio trabajo-formación....356
3.5.2. El contrato para la práctica profesional y la identificación de actividades profesionales en el sector....357
3.6. Otras modalidades contractuales incorporadas a la regulación convencional, en concreto, el contrato de relevo....358
3.7. La cesión de trabajadores a empresas agrarias a través de Empresas de Trabajo Temporal....358
3.8. Reserva de puestos de trabajo para la contratación de personal de diversidad funcional....360
4. Conclusiones....361

Capítulo 9. El encuadramiento profesional del trabajador del Sector Agrario a través del modelo de clasificación profesional establecido en la negociación colectiva....365
Marta Castillo Fernández

1. Evolución de la regulación normativa del Sector Agrario en materia de clasificación profesional....366
1.1. La Orden de 1 de julio de 1975 por la que se aprueba la Ordenanza General del Trabajo en el Campo....366
1.2. La Resolución de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo....368
1.3. La regulación legal de la clasificación profesional: de las categorías profesionales a la clasificación a través de los grupos profesionales....370
2. La clasificación profesional diseñada en la negociación colectiva sectorial....373
2.1. La negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico y de ámbito provincial no pertenecientes a la Comunidad Autónoma Andaluza....374
2.1.1. Clasificación profesional mediante grupos profesionales....374
2.1.2. Clasificación profesional como instrumento para la fijación del salario y la clasificación según la permanencia del trabajador en la empresa....377
2.2. La negociación colectiva del sector en Andalucía....379
2.2.1. La clasificación profesional mediante grupos profesionales....379

2.2.2. La clasificación profesional por remisión a la antigua Ordenanza Laboral 382
2.2.3. La clasificación profesional a través de las tablas salariales de los Convenios Colectivos....385
3. Conclusiones 386

Capítulo 10: La ordenación del tiempo de trabajo en el Sector Agrario 389
Estefanía Rodríguez Santos

1. Introducción 389
2. La ordenación del tiempo de trabajo en el Sector Agrario desde sus orígenes 391
2.1. Referentes internacionales y comunitarios en la limitación de la jornada laboral 392
2.2. Las peculiaridades del régimen de la jornada y los descansos laborales en el trabajo agrario: El Real Decreto 1561/1995, de Jornadas Especiales. El papel de la autonomía colectiva y la costumbre local 394
3. Las peculiaridades de la actividad agraria como factor condicionante de la ordenación especial del tiempo de trabajo 401
3.1. La estacionalidad 402
3.2. Condiciones climáticas y naturales del medio físico 403
3.3. Diversidad de actividades y sistemas de explotación....404
3.4. Contexto socioeconómico del espacio rural....406
4. Flexibilización del tiempo de trabajo en la negociación colectiva del Sector Agrario....407
4.1. La duración de la jornada y su cómputo 409
4.1.1. Especial tratamiento jurídico del tiempo invertido en los desplazamientos y tiempos de espera....413
4.1.2. Interrupción de la jornada por inclemencias climatológicas 419
4.2. Sistemas de fijación de la jornada laboral. La distribución irregular de la jornada....423
4.3. Las jornadas especiales 425
4.3.1. Ampliaciones de jornada....427
4.3.2. Limitaciones de la jornada 429
4.4. El régimen de horas extraordinarias....432
4.5. El régimen de los descansos....433
4.5.1. Descanso entre jornadas, descanso diario y descanso semanal....433
4.5.2. Permisos 436
4.5.3. Vacaciones....437
5. La obligación empresarial de registro de la jornada laboral en el ámbito agrario439
5.1. El registro horario como instrumento de garantía de la tutela de la salud y seguridad en el trabajo....439
5.2. Dificultades en la implantación del registro de jornada en el medio rural..441

5.3. Especialidades del registro de jornada: Previsiones de la negociación colectiva....443

Capítulo 11: La retribución de los Trabajadores por Cuenta Ajena en el Sector Agrario. Un estudio de la estructura del salario en la negociación colectiva con especial atención a la Comunidad Autónoma Andaluza 449
Noelia Rodríguez Suárez

1. Introducción. Regulación. Elementos comunes....450
2. Estructura salarial en el Sector Agrario....452
   2.1. Salario base....453
   2.2. Complementos salariales....455
      2.2.1. Complementos vinculados a la persona trabajadora....456
         2.2.1.1. Antigüedad....456
         2.2.1.2. Premios por titulación....459
      2.2.2. Complementos vinculados a la prestación del servicio....459
         2.2.2.1. Plus penosidad y Plus toxicidad....459
         2.2.2.2. Plus nocturnidad....461
         2.2.2.3. Uso de maquinaria....463
         2.2.2.4. Horas extraordinarias....463
         2.2.2.5. Plus de Flexibilidad....465
         2.2.2.6. Trabajo en festivos y domingos....466
         2.2.2.7. Plus de asiduidad....466
      2.2.3. Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa.466
         2.2.3.1. Paga de beneficios....466
         2.2.3.2. Productividad....468
      2.2.4. Pagas extraordinarias....469
   2.3. Complementos no salariales....469
      2.3.1. Desplazamiento (plus distancia, transporte, indemnización por camino)....470
      2.3.2. Dietas....471
      2.3.3. Herramientas (desgaste de herramientas)....472
      2.3.4. Prendas de trabajo....473
      2.3.5. Pluses poco habituales: Quebranto de moneda; suplemento de pantalla; responsabilidad....473
   2.4. Salario en especie....474
      2.4.1. Generalidades....474
      2.4.2. Alojamiento....475
   2.5. Cláusula de revisión salarial y cláusula de inaplicación salarial....478
   2.6. Otras cuestiones: compensación y absorción; cláusula de revisión salarial; garantía de un mínimo salarial en determinadas circunstancias....478
      2.6.1. Compensación y absorción....478
      2.6.2. Revisión salarial....479
      2.6.3. Garantía de pago del salario en el caso de suspensión de la actividad o de realización del trabajo por una duración inferior a la contratada....479
         2.6.3.1. Suspensión del trabajo por inclemencias meteorológicas....479

2.6.3.2. Jornada mínima o garantizada 481
2.7. Tiempo y forma de llevar a cabo el pago 482
2.7.1. Momento del pago 482
2.7.2. Recibo del salario 482
2.7.3. Anticipos 483
3. Conclusiones finales 483

Capítulo 12: La contratación en origen para el trabajo de temporada en el Sector Agrícola. Especial referencia a la Actividad Frutícola Onubense 489
Pierre-Henri Cialti

1. Delimitación del ámbito de estudio 489
2. El filtro de la Situación Nacional de Empleo 494
3. Los procedimientos de contratación en origen de las personas trabajadoras extracomunitarias: especial referencia al trabajo de temporada 497
3.1. La solicitud ordinaria de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, por trabajo de duración determinada y por trabajo de temporada 498
3.2. La contratación colectiva en origen: la GECCO 501
3.2.1. Las particularidades en cuanto a la tramitación de las ofertas de empleo, de las autorizaciones y del visado 502
3.2.2. Las condiciones de la selección en origen 510
3.3. Obligaciones en materia de Seguridad Social 521
4. Contratación en origen y modalidad contractual en el trabajo agrícola de temporada 523
4.1. La situación previa a las últimas reformas 523
4.2. La consagración del contrato indefinido fijo discontinuo 525
5. La necesaria mejora de los mecanismos de protección 530
5.1. Los mecanismos de protección y sus carencias 530
5.2. Factores de mejora para la efectiva protección de las personas trabajadoras extranjeras en el trabajo de temporada 537
6. Conclusiones 544

Capítulo 13: La prevención de riesgos en el trabajo agrícola: Aportación de un nuevo enfoque 547
Julio Miño Terrancle

1. Introducción al análisis y problemática del sector 547
1.1. Contextualización del sector respecto de la disciplina preventiva 547
1.2. Matices sustanciales y origen del riesgo laboral en el sector agrícola 550
1.3. Especificación y relevancia de las actividades objeto de análisis 554
1.4. Metodología y objetivos de la investigación 555
2. Conclusiones sobre el alcance jurídico y bibliográfico 556
2.1. Escasa protección a nivel jurídico de jornaleros y agricultores 556
2.2. Recurrencia de los aspectos formativos, culturales y sociodemográficos 560
2.3. Intenso impacto de los trastornos musculoesqueléticos y psicosociales 563
2.4. Perentoriedad preventiva del sector ante ciertos riesgos nuevos y emergentes 570
3. Propuestas resultantes para una gestión sectorial eficaz 573

3.1. Orientación preventiva a los problemas más acuciantes del sector 573
3.2. Impulso y regularización política de la salud agropecuaria.....576

Bibliografía y Documentación 581
Anexo Normativo..... 593
Anexo Jurisprudencial 597

TOMO II

BLOQUE IV: POLÍTICA DE EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR AGRARIO 601

Presentación: María José Gómez-Millán Herencia

Capítulo 14: Política activa de empleo agraria en España, con especial atención a la Comunidad Autónoma de Andalucía 605
María José Gómez-Millán Herencia

1. Fundamento de la política de empleo agraria 606
   1.1. Breve apunte sobre las singularidades del empleo agrario.....606
   1.2. Tipos de políticas de empleo y fuentes jurídicas de las intervenciones en el mercado agrario de empleo 610
2. Las escasas medidas específicas relativas a la intermediación laboral y a la gestión del empleo.....612
   2.1. Intermediación laboral en el marco de la descentralización de esta competencia.....613
   2.2. Otras formas de gestión del empleo.....614
   2.3. La gestión del empleo de los extranjeros: instrumentos jurídicos e importancia en el Sector Agrario.....616
3. La variedad de prioridades en el acceso al empleo y su engarce con el programa de fomento del empleo agrario.....617
   3.1. Medidas favorecedoras del acceso al mercado normalizado de empleo 618
      3.1.1. Las cuotas en el acceso al empleo: una medida exclusiva de las personas con discapacidad 618
      3.1.2. La prioridad en el acceso al empleo agrario: preferencias dirigidas a las mujeres y en menor medida a otros grupos sociales.....620
   3.2. Medidas favorecedoras del acceso al mercado protegido de empleo 622
   3.3. El Programa de Fomento del Empleo Agrario como una intervención específica de acceso al mercado protegido de empleo 623
      3.3.1. Proyectos solicitados por las Administraciones Públicas 625
      3.3.2. Proyectos vinculados a Casas de Oficio 626
      3.3.3. Proyectos de inversión generadores de empleo.....626
4. La relevancia de la flexibilidad externa frente a la interna 628
   4.1. El uso intensivo de la contratación temporal frente a la menor importancia de los contratos indefinidos, incluido el fijo discontinuo 628
   4.2. La flexibilidad en el tiempo de trabajo como manifestación más relevante de la flexibilidad interna.....631

4.3. La protección del empleo (en particular de los colectivos con dificultades de participación laboral) como límite a las medidas de flexibilidad634
4.4. La relevancia de la extinción promocionada del contrato de trabajo por razón de edad como instrumento de flexibilidad 636
5. Los estímulos al Sector Agrario como eje principal de las intervenciones 639
5.1. Las ayudas directas del FEAGA como medida de empleo (Primer Pilar de la PAC) 641
5.2. El fomento del empleo mediante las ayudas indirectas del programa FEADER (Segundo Pilar de la PAC) 644
5.3. Los otros Fondos Europeos con impacto en el fomento del empleo agrario: FSE y FEDER....645
5.3.1. El Fondo Social Europeo (FSE) 646
5.3.2. El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) 647
5.4. Otros programas vinculados directamente con el Fomento del Empleo Agrario 647
6. Conclusiones 648

Capítulo 15: La formación en el Sector Agrario con especial consideración de la Comunidad Autónoma Andaluza 651
Julia Dormido Abril

1. Problemas estructurales del Sector Agrario en relación con la formación 651
2. Marco jurídico de la formación en el ámbito agrario 655
2.1. En el ámbito del Derecho Internacional....655
2.2. En el ámbito europeo 656
2.3. En el ordenamiento jurídico español....658
2.4. Los acuerdos marco y los Convenios Colectivos 659
3. La formación en materia agraria en el sistema educativo 659
3.1. La educación superior....660
3.2. La formación profesional....661
4. La formación para la mejora de la empleabilidad en el Sector Agrario....663
4.1. La formación programada en los Convenios Colectivos del ámbito agrícola y ganadero y los permisos individuales....664
4.2. La formación para ocupados....667
4.3. Los programas para desempleados 667
4.4. La formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad de la familia agraria 668
4.5. El contrato para la formación en alternancia....669
5. La formación en materia de prevención de riesgos laborales en el Sector Agrario....671
6. Medidas de fomento de la formación en el ámbito agrario....673
6.1. Plan de Garantía Juvenil Plus....673
6.2. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia....675
6.3. El Programa Campus Rural....676
6.4. Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola en Andalucía 678

7. Conclusiones 678

Capítulo 16: El diagnóstico de situación y las medidas diseñadas en los planes de igualdad en el Sector Agrario 681
Ana María Moreno Márquez

1. Introducción 681
2. El diagnóstico de situación de la empresa en los planes de igualdad en el Sector Agrario....683
   2.1. Punto de partida: aspectos generales 684
   2.2. Selección y contratación 686
   2.3. Clasificación profesional....690
   2.4. Formación....694
   2.5. Promoción profesional....699
   2.6. Tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación la vida personal, familiar y laboral 701
   2.7. Infrarrepresentación femenina 705
   2.8. Retribuciones y auditoría salarial....707
   2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo....713
   2.10. Otras materias....715
      2.10.1. Lenguaje y comunicación no sexista 715
      2.10.2. Salud laboral con perspectiva de género....717
      2.10.3. Violencia de género....719
3. Las medidas establecidas en los planes de igualdad en el Sector Agrario....720
   3.1. Selección y contratación 721
   3.2. Clasificación profesional....726
   3.3. Formación....728
   3.4. Promoción profesional....733
   3.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 736
   3.6. Infrarrepresentación femenina 742
   3.7. Retribuciones 745
   3.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo....749
   3.9. Lenguaje y comunicación no sexista....752
   3.10. Salud laboral con perspectiva de género 756
   3.11. Violencia de género....759
4. Valoraciones finales 762

Bibliografía y Webgrafía 767
Anexo Normativo y Convencional.... 773
Anexo Jurisprudencial 787

BLOQUE V: PROTECCIÓN SOCIAL AGRARIA.... 789
Presentación: Susana Barcelón Cobedo

Capítulo 17: El ámbito subjetivo de protección de los trabajadores agrarios en el sistema de Seguridad Social 795
Susana Barcelón Cobedo

1. Consideraciones generales: El proceso de integración en el Régimen General y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a través de los Sistemas Especiales 795
2. La empresa agraria: concepto y alcance 801
2.1. Las actividades productivas que califican a una empresa o explotación como agraria 802
2.1.1. Las explotaciones agrarias en sentido propio 805
2.1.2. Producción agraria y transformaciones. Las actividades complementarias 808
2.1.3. Exclusiones del concepto de labor agraria 811
3. El encuadramiento de los trabajadores asalariados en el SEA 813
4. Sistema especial de trabajadores agrarios del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos 819
5. Conclusiones 828

Capítulo 18: Actos de encuadramiento en trabajadores agrarios y sus particularidades respecto al Régimen General de la Seguridad Social y RETA.... 831
Marta Navas-Parejo Alonso

1. Introducción 832
2. Actos de encuadramiento en la Seguridad Social: consideraciones generales en el RGSS y RETA 834
3. La inscripción de empresas en el trabajo agrario 836
4. La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los trabajadores agrarios: afiliación y alta 837
4.1. Especialidades en materia de alta de los trabajadores autónomos agrarios 838
4.1.1. El alta del trabajador autónomo agrario: modalidades de ejercicio y variaciones de datos 838
4.1.2. Especialidades del sector e incentivos a la incorporación en el SETA: la transición desde el REA y RETA y el alta de familiares 839
4.2. Especialidades en materia de alta de los trabajadores por cuenta ajena agrarios 843
4.2.1. La inclusión en el SEA como consecuencia del alta: el concepto de periodo de actividad e inactividad 844
4.2.2. Especialidades derivadas de las características del sector: el alta tardía y el alta de familiares 846
4.2.3. El alta durante los periodos de inactividad 852
4.2.4. Alta asimilada, variaciones de datos y errores de encuadramiento en el SETA y el SEA 855
4.3. Situaciones especiales: la pluriactividad y el pluriempleo en los trabajadores por cuenta ajena y autónomos agrarios 856
5. La baja de los trabajadores agrarios: causas y supuestos especiales 857
5.1. Aspectos que determinan la exclusión del trabajador autónomo agrario del SETA y su transición a otros Regímenes 858
5.2. Particularidades de la baja de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el SEA 860
5.2.1. Sujetos obligados y causas que generan la baja de los trabajadores 860

5.2.2. Supuestos especiales: la exclusión y reincorporación durante los periodos de inactividad....861
6. Conclusiones....863

Capítulo 19: Financiación, cotización y recaudación en los sistemas especiales de trabajadores agrarios....867
Francisco José Valdés Morillo

1. Introducción y normativa aplicable....867
2. La especialidad de la financiación del Sector Agrario....869
   2.1. Razones que justifican las especialidades....869
   2.2. El carácter deficitario del Sector Agrario....871
3. Antecedentes históricos de las formas de financiación....872
   3.1. Formas *sui generis* de financiación....872
   3.2. Características generales....874
4. La "nueva" financiación. Hacia la equiparación con el Régimen General....874
   4.1. Cotización en el SEA....875
      4.1.1. Cotización con Actividad....876
         4.1.1.1. Modalidades de cotización....876
         4.1.1.2. Bases de Cotización....877
         4.1.1.3. Tipos de cotización....879
         4.1.1.4. Cotización empresarial durante las situaciones de Incapacidad Temporal, Riesgos y Nacimiento de Hijos causadas en periodos de actividad....880
         4.1.1.5. Reducciones de la cuota empresarial por contingencias comunes....880
      4.1.2. Cotización en inactividad....882
         4.1.2.1. Bases y tipos de cotización....884
   4.2. Cotización en el SETA....885
      4.2.1. La "tarifa plana" en el SETA....891
5. La recaudación de las cuotas....892
6. Conclusiones....893

Capítulo 20: Las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios....895
Bernardo Pinto Pabón

1. Introducción....895
2. Peculiaridades en la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia....896
   2.1. Un aspecto común a todas las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia: El requisito de hallarse al corriente del pago de las cotizaciones....897
   2.2. Aspectos particulares en las distintas prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia....899
      2.2.1. La prestación de incapacidad temporal....899
      2.2.2. La prestación de nacimiento y cuidado de menor....912
      2.2.3. La prestación de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural....913

2.2.4. La prestación de jubilación anticipada 914
2.2.5. La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo 917
2.2.6. La integración de lagunas en el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente y jubilación 920
3. Conclusiones 922

Capítulo 21. El desempleo en el Sector Agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura 923
Carmen Carrero Domínguez

1. Introducción 923
2. La protección por desempleo contributivo de los trabajadores agrarios por cuenta ajena 924
2.1. La protección por desempleo de los trabajadores agrarios por cuenta ajena: de carácter fijo, fijo discontinuo y eventual 927
2.2. El supuesto especial para los trabajadores agrarios por cuenta ajena de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura 936
3. La protección por desempleo a nivel asistencial de los trabajadores por cuenta ajena agrarios del sistema especial del régimen general 937
3.1. Subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios 938
3.1.1. El Subsidio agrario de trabajadores eventuales 938
3.1.2. Subsidio especial en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años 940
4. La renta agraria de los trabajadores eventuales del sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura 943
4.1. Sentido de la figura 943
4.2. Los Objetivos y Caracterización de la Renta Agraria 944
4.3. Ámbito de aplicación 946
4.4. Renta agraria y fomento del empleo 947
5. Conclusiones 950

Anexo Bibliográfico y Documental 955
Anexo Normativo 959
Anexo Jurisprudencial 963

RESUMEN EJECUTIVO 967

BLOQUE IV: POLÍTICA DE EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR AGRARIO

Coordinación y presentación:

María José Gómez-Millán Herencia

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

PRESENTACIÓN

En una monografía dedicada al estudio del trabajo agrario, resulta imprescindible analizar las intervenciones realizadas por el legislador o acordadas por los sujetos negociadores para favorecer el empleo y la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres, lo que explica el presente bloque temático donde se agrupan tres capítulos dedicados a su estudio.

De un lado, el Capítulo "Política activa de empleo agraria en España, con especial atención a la Comunidad Autónoma de Andalucía", realizado por la Profesora Gómez-Millán Herencia, que abre este bloque temático, realiza un repaso por los fundamentos que justificarían la existencia de una política de empleo agraria. Lo que supone en sí mismo una reivindicación de la necesidad y de la oportunidad de esta suma de intervenciones públicas que se orienten a mejorar el empleo en el Sector Agrario.

Dada la ausencia de un conjunto ordenado y sistemático de medidas de empleo que conformen una auténtica política de empleo, se realiza un estudio que parte del análisis estadístico sobre la realidad del Sector Agrario que se completa con la exposición de los tipos de política de empleo y las fuentes jurídicas de las intervenciones en el mercado de trabajo. Centrando el objeto del estudio en una parte de la política de empleo: aquella que se denomina como activa, por consistir en intervenciones que fomentan el empleo o mejoran las condiciones de los trabajadores, frente a la política pasiva, consistente en transferencia de recursos económicos.

Delimitado de esta forma el objeto de análisis, se realiza un estudio de las concreciones de estas intervenciones en relación con el acceso y el mantenimiento en el empleo. Lo que ha exigido previamente una búsqueda exhaustiva, una labor de ordenación y una importante tarea de selección de aquellas medidas que específicamente se destinan al Sector Agrario, dada la ausencia, comentada anteriormente, de una auténtica política de empleo agraria. De ahí el principal valor de este Capítulo, que permite conocer de forma ordenada y sistemática las intervenciones realizadas en el empleo agrario, facilitando la identificación de las carencias y realizando propuesta de mejora de las medidas de empleo implementadas.

Para ello, el trabajo se detiene en cuatro aspectos fundamentales de toda política de empleo: la intermediación de la oferta y la demanda de empleo, la prioridad en el acceso al empleo y otras medidas igualmente favorecedoras del acceso al empleo, la flexibilidad en las relaciones laborales agrarias asociada al favorecimiento del mantenimiento del empleo, así como los estímulos al empleo. Todo ello partiendo de los instrumentos generales y centrándose en las medidas concretas que se han adoptado en el Sector Agrario.

Por otro lado, el Capítulo "La formación en el Sector Agrario con especial consideración de la Comunidad Autónoma Andaluza", realizado por la Profesora Dormido Abril, aborda un tema de gran relevancia para un sector, como lo es el agrario, donde generalmente las personas trabajadoras adquieren la formación mediante la propia experiencia en el puesto de trabajo.

Por ello, el capítulo se inicia, con gran acierto, con un estudio sobre los problemas estructurales de la formación en el Sector Agrario, que aporta interesantes datos estadísticos y reflexiones sobre las principales carencias y lo que ello supone respecto de las oportunidades de empleo. A continuación, se abordan las principales normas que han concretado obligaciones empresariales en materia de formación, descendiendo al estudio particularizado de cada una de ellas, a través de su concreción en el ámbito internacional, europeo y español, lo que se completa con un estudio sobre la escasa regulación de las obligaciones empresariales de formación en los convenios colectivos.

Establecidos los presupuestos de partida e identificado el marco regulatorio global de la formación, el capítulo desciende al estudio de tres cuestiones concretas. De un lado, la formación en el sistema educativo, con el fin de identificar los distintos niveles y programas formativos con contenidos específicos relacionados con el Sector Agrario, lo que constituye un interesante estudio que tiene como propósito principal resaltar la amplia variedad de programas existentes y la necesidad de avanzar en una formación para el empleo en el Sector Agrario que trascienda de la propia experiencia en el puesto de trabajo.

Por otro lado, la formación para la mejora de la empleabilidad en el Sector Agrario, que analiza con gran detalle los instrumentos jurídicos utilizados para la formación tanto de personas trabajadoras ocupadas como desocupadas, deteniéndose en el estudio de los permisos individuales para la formación, el contrato para la formación en alternancia o la forma en la que pueden obtenerse el certificado de profesionalidad de la familia agraria. Al mismo tiempo que detecta sus carencias respecto de las obligaciones empresariales, contraponiéndolas a la formación en materia de prevención en el Sector Agrario, con bastante mayor exigencia, en contraste con la anterior.

Finalmente, el Capítulo se cierra con un estudio de las medidas de fomento de la formación en el ámbito agrario, que resulta imprescindible en un bloque temático como el de las políticas de empleo tan vinculado con los estímulos e incentivos para la consecución de los objetivos, analizando cuatro de las formas de fomento de la formación más relevantes: el Plan de Garantía Juvenil Plus; el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia; el Programa Campus Rural; así como el Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola en Andalucía.

Cierra este Bloque el Capítulo "El diagnóstico de situación y las medidas diseñadas en los planes de igualdad en el Sector Agrario", realizado por la Profesora Moreno Márquez, donde se hace un interesante estudio la capacidad que tienen los planes de igualdad para corregir los desequilibrios en la participación de las mujeres y de los hombres en el Sector Agrario, mejorando con ello el empleo femenino en un sector generalmente masculinizado y fuertemente marcado por los sesgos de género.

Todo lo que tiene relevancia para el conjunto del trabajo, por cuanto este estudio se realiza cuando las empresas con 50 personas trabajadores están obligadas a contar con un plan de igualdad, lo que permite valorar la adaptación al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para ello, el estudio se detiene en aspectos como el diagnóstico de situación de la empresa en los planes de igualdad en el Sector Agrario, que precisa la negociación con los sujetos legitimados previstos en el Real Decreto 901/2020, acercando de esta forma los acuerdos de los planes de igualdad a los convenios colectivos. De esta forma, el trabajo permite conocer la realidad del Sector Agrario, detectando sus principales carencias en términos de participación en el empleo femenino, así como permite valorar las medidas adoptadas para corregir los desequilibrios detectados.

De hecho, se aborda exhaustivamente, tras el análisis de los diagnóstico de situación de los planes de igualdad seleccionadas para este estudio, las medidas establecidas en los planes de igualdad en el Sector Agrario, que afectan a los diferentes momentos por los que puede transitar la relación de trabajo, que parten de la propia selección y contratación, la clasificación profesional a partir de la que se determina las condiciones de empleo y que se conecta con la retribución, la formación, la promoción profesional, la conciliación, la salud laboral, así como las medidas antiacoso o la protección en caso de violencia de género.

De tal manera que los tres Capítulos que conforman el Bloque destinado a la política de empleo agraria ofrecen un estudio detallado de las distintas medidas de empleo impulsadas por el legislador y por los agentes sociales para mejorar del trabajo agrario, partiendo siempre del contexto económico y social que muestran los datos estadísticos, así como de los estudios sociológicos y jurídicos existentes. Lo que ofrece un análisis aplicativo de las medidas implementadas, que subraya los aciertos y las carencias de estas intervenciones, proponiendo soluciones concretas destinadas a mejora del empleo en el Sector Agrario.

CAPÍTULO 14: POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO AGRARIA EN ESPAÑA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA [1]

María José Gómez-Millán Herencia
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

Sumario: **1.** Fundamento de la política de empleo agraria. **1.1.** Breve apunte sobre las singularidades del empleo agrario. **1.2.** Tipos de políticas de empleo y fuentes jurídicas de las intervenciones en el mercado agrario de empleo. **2.** Las escasas medidas específicas relativas a la intermediación laboral y a la gestión del empleo. **2.1.** Intermediación laboral en el marco de la descentralización de esta competencia. **2.2.** Otras formas de gestión del empleo. **2.3.** La gestión del empleo de los extranjeros: instrumentos jurídicos e importancia en el Sector Agrario. **3.** La variedad de prioridades en el acceso al empleo y su engarce con el programa de fomento del empleo agrario. **3.1.** Medidas favorecedoras del acceso al mercado de trabajo normalizado de empleo. **3.1.1.** Las cuotas en el acceso al empleo: una medida exclusiva de las personas con discapacidad. **3.1.2.** La prioridad en el acceso al empleo agrario: preferencias dirigidas a las mujeres y en menor medida a otros grupos sociales. **3.2.** Medidas favorecedoras del acceso al mercado protegido de empleo. **3.3.** El Programa de Fomento del Empleo Agrario como una intervención específica de acceso al mercado protegido de empleo. 3.3.1. Proyectos solicitados por las Administraciones Públicas. **3.3.2.** Proyectos vinculados a Casas de Oficio. **3.3.3.** Proyectos de inversión generadores de empleo. **4.** La relevancia de la flexibilidad externa frente a la interna. **4.1.** El uso intensivo de la contratación temporal frente a la menor importancia de los contratos indefinidos, incluido el fijo discontinuo. **4.2.** La flexibilidad en el tiempo de trabajo como manifestación más relevante de la flexibilidad interna. **4.3.** La protección del empleo (en particular de los colectivos con dificultades de participación laboral) como límite a las medidas de flexibilidad. **4.4.** La relevancia de la extinción promocionada del contrato de trabajo por razón de edad como instrumento de flexibilidad. **5.** Los estímulos al Sector Agrario como eje principal de las intervenciones. **5.1.** Las ayudas directas del FEAGA como medida de empleo (Primer Pilar de la PAC). **5.2.** El

[1] Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Investigador responsable: Prof. D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022).

fomento del empleo mediante las ayudas indirectas del programa FEADER (Segundo Pilar de la PAC). **5.3.** Los otros fondos europeos con impacto en el fomento del empleo agrario: FSE Y FEDER. **5.3.1.** El Fondo Social Europeo (FSE). **5.3.2.** El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). **5.4.** Otros programas vinculados directamente con el Fomento del Empleo Agrario. **6.** Conclusiones.

1. FUNDAMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO AGRARIA

Definida como un conjunto de intervenciones en el mercado de trabajo que persiguen impulsar la actividad económica a través del incremento del empleo y de la mejora de las condiciones laborales, la política de empleo tiene una gran relevancia para sectores productivos, con singularidades propias, como lo es el agrario, que precisan de intervenciones particulares para procurar los relevantes objetivos sociales anteriormente mencionados de conseguir altos niveles de empleo y óptimas condiciones de trabajo.

En este apartado se definirán las singularidades que inciden en el mercado de trabajo agrario, con particular atención a las que se manifiestan de manera especial en Andalucía. A continuación, se hará un breve repaso del tipo de intervenciones en el mercado de trabajo que pueden implementarse utilizando los instrumentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Una vez identificadas las singularidades del empleo agrario y los tipos de intervenciones posibles, se descenderá a estudiar cómo se ha materializado la política de empleo en los siguientes apartados, conectando estas intervenciones siempre con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Todo lo que servirá para analizar la política de empleo agraria en general, y en especial en Andalucía, detectando sus principales carencias y ofreciendo algunas soluciones a las deficiencias encontradas.

1.1. Breve apunte sobre las singularidades del empleo agrario

La fuerte dependencia de la producción agrícola singulariza de manera particular este sector productivo aún en nuestros días, justificando la existencia de una política agraria que garantice el abastecimiento de la población a unos precios razonables, así como la necesaria conexión con las políticas de empleo, por los problemas que se presentan en relación con la empleabilidad en el sector y con la garantía de unos recursos económicos mínimos suficientes para atender a las necesidades más esenciales de quienes se dedican, profesionalmente o esporádicamente, al Sector Agrario.

Junto a ello, existen una serie de singularidades propias que hacen más necesaria estas intervenciones en el mercado agrario de empleo, combinando para ello los objetivos de la política agraria y los objetivos de las políticas de empleo. Sin perjuicio de que cualquier aproximación sociológica o económica que se realice al Sector Agrario en España releva la existencia de dos tipos de realidades distintas: de un lado, grandes explotaciones agrarias, tecnificadas, generalmente competitivas, con presencia en el mercado exterior; por otro lado, explotaciones agrarias de pequeña o de mediana dimensión, con un alcance más local y orientadas principalmente al mercado nacional, siendo en muchas ocasiones explotaciones familiares, con una importante heterogeneidad en cuanto a la tecnificación y en cuanto a su capacidad de competir libremente[2]; por lo que cabe destacar de estas últimas sobre todo la

2 MOYANO ESTRADA, E., "La agricultura española, entre el reconocimiento, el malestar y la oportunidad", *Economistas*, nº 171, 2021, p. 56.

dependencia mayor del mercado y de las ayudas a la producción y al empleo (especialmente de la Política Agraria Común -PAC-).

Estas singularidades son esencialmente, aunque su impacto pueda variar en función del lugar donde se desarrolle la actividad agrícola o de los tipos de cultivo que sean predominantes en cada uno de los territorios, las siguientes: de un lado, la agricultura ha tenido y sigue teniendo una fuerte dependencia de las condiciones climáticas, que pueden provocar la pérdida total o parcial de la producción, por muchas medidas que se hayan adoptado para evitar infortunios, como ha sucedido en España donde existe un potente sistema de seguros para la cobertura de estas contingencias[3], apoyado por subvenciones, especialmente en el caso de situaciones especialmente extraordinarias. A lo que se une también la posibilidad de que sobrevengan otros acontecimientos igualmente desfavorables e imprevisibles que dañen de forma total o parcial la actividad agrícola, como la existencia de plagas o de circunstancias climatológicas especialmente agresivas y adversas. Todo lo cual repercute de forma directa en los ingresos de quienes realizan estas actividades productivas, en particular cuando existe una gran dependencia de quienes desarrollan estas tareas ya sea como empresario, como trabajador por cuenta propia o como trabajador por cuenta ajena.

Por otro lado, la actividad agraria, como consecuencia precisamente de su fuerte vinculación con las condiciones climáticas, suele conectarse con cultivos de temporada, aunque existen cada vez más actividades agrícolas de carácter permanente. De tal manera que muchos de los empleos ofertados en el Sector Agrario son trabajos temporales, con picos de actividad generalmente previsibles en el inicio de la campaña y con más variabilidad al término de ésta, aunque con corta duración en el tiempo. A los que le suceden, en todo caso, largos períodos posteriores de inactividad o de actividad escasa.

Del mismo modo, el margen de beneficios de la actividad agraria es significativamente reducido en comparación con otros sectores productivos, lo que provoca la existencia de ingresos y de salarios en términos generales bajos, por problemas incluso relacionados con la fiscalidad, como apuntan algunos estudios[4]; problemas que se han acentuado mucho como consecuencia de la COVID-19. Pese a que cada vez es más frecuente la introducción de productos con valor añadido, como consecuencia de los cambios en el hábito de consumo y de la relevancia de los cultivos de carácter ecológico, que ensanchan los márgenes de beneficios de las producciones agrícolas.

En particular, la agricultura ecológica se cifra como uno de los mercados agrarios con más potencial en los próximos años, cuando se espera alcanzar el objetivo de ocupar el 25 % del Sector Agrario, lo que incluye productos tanto de origen vegetal como de origen animal. En este sentido, los datos económicos son positivos, pues España ocupa la décima posición en el mercado mundial de los productos ecológicos, la cuarta en términos de exportación y la primera de los países de la Unión Europea en cuanto a la superficie

3 MELGAREJO MORENO, J., y LÓPEZ ORTIZ, M. I., "Los seguros agropecuarios en España", en MELGAREJO MORENO, J., y ABADÍA SÁNCHEZ, R., *Financiación, internacionalización y sostenibilidad*, Ayuntamiento de Orihuela, Universidad de Alicante, 2019, pp. 80-81; SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, L. M., "Los seguros agrarios, más que nunca, una actividad esencial", *Revista de Estadística y Sociedad*, nº 78, 2020, p. 35.

4 GARCÍA GRANDE, M. J., "Evolución de la renta agraria en España y en la Unión Europea: factores explicativos y evaluación de las desigualdades territoriales", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, nº 250, 2018, p. 201.

ecológica implantada, estando Andalucía a la cabeza de las CCAA españolas dedicadas a la producción de cultivos ecológicos[5]. Lo que debe tenerse en cuenta para el correcto análisis de la situación en la que se encuentra el mercado de trabajo agrario en su conjunto. Como también deben considerarse los positivos datos económicos registrados en el sector de la agricultura desde 2019, que lo señalan como un sector económico fuerte a nivel nacional, con contrastadas previsiones de crecimiento y de expansión a corto plazo[6].

Finalmente, la escasa cualificación de quienes se dedican a la agricultura es otra de las relevantes características del actual empleo agrario[7], pese a que la actividad agraria se desarrolla cada vez más en el contexto de una economía globalizada, que exigiría la cualificación de quienes participan en el empleo agrario, precisamente para generar productos con valor añadido, que sean más competitivos en los mercados internacionales. Sin lugar a dudas, es preciso igualmente considerar la tecnificación de los procesos productivos agrarios, por la influencia que igualmente tiene sobre la mano de obra y por la capacidad para generar empleos con alto valor añadido, que incrementen la renta de quienes se dedican profesionalmente a este sector productivo. Al mismo tiempo que puede destruir el importante volumen de empleo de quienes prestan servicios, de forma directa, en el mercado de trabajo agrario.

El tipo de explotación agraria española continúa caracterizándose por su reducido tamaño, siendo muy relevante aún las producciones en explotaciones familiares y, más recientemente, en forma de cooperativas. No obstante, los estudios ponen de manifiesto la aproximación cada vez mayor entre el trabajo asalariado y el trabajo familiar[8], lo que es resultado de la reducción del trabajo autónomo en explotaciones de propiedad del titular del negocio o en el marco de las cooperativas agrarias. Pues generalmente el trabajo asalariado se concentra en explotaciones agrícolas de mediana o de grandes dimensiones.

A todo ello hay que unir la precarización de las condiciones laborales en el Sector Agrario, que encuentra su fundamento especialmente en el incremento del trabajo por cuenta ajena asociado a trabajos de temporada[9]. También la dureza con la que aún se

5 Análisis de la caracterización y proyección de la producción ecológica española en 2019, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, disponible en https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/produccion-eco/2019_tcm30-559142.pdf, pp. 8, 26, 36 y 38.

6 LAMO DE ESPINOSA, J., "La nueva agricultura bajo la incertidumbre pandémica", *Economistas*, nº 171, 2021, pp. 25 y ss. De hecho, el agrario fue el sector con más incremento interanual de la contratación en 2019, con un 2,24 %, según el Informe "Referentes de información del mercado de trabajo. Resumen anual 2019", elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, en lo sucesivo). Y además el número de parados y de desempleados ha experimentado pocas variaciones en 2020, pese al COVID-19, según los datos del Informe "Análisis y prospectivas. Serie Empleo", que se basa en los datos de la EPA. Así, en 2020, se registraron 782.100 ocupados frente a los 19.344.300 en total, lo que supone un descenso del 1,48 % respecto del año anterior en este sector y un descenso del 3,12 % a nivel estatal. El número de parados fue del 184.500 frente al 3.719.000 a nivel estatal, lo que supone un 0,27 % más frente al 16,57 % a nivel estatal. Es el sector con mejores perspectivas de empleo, siendo uno de los que tienen necesidad de mano de obra para la cobertura de empleo estacionales.

7 GARRIDO MEDINA, L. J. y CHULIÁ RODRIGO, E., "La ocupación en el Sector Agrario: trayectoria y actualidad", *Panorama social*, nº 31, 2020, p. 119.

8 GARCÍA GRANDE, M. J., "Evolución de la renta agraria en España y en la Unión Europea: factores explicativos y evaluación de las desigualdades territoriales", ob. cit, p. 205; GARRIDO MEDINA, L. J. y CHULIÁ RODRIGO, E., "La ocupación en el Sector Agrario: trayectoria y actualidad", ob. cit., p. 117.

9 GARCÍA GRANDE, M. J., "Evolución de la renta agraria en España y en la Unión Europea: factores explicativos y evaluación de las desigualdades territoriales", ob cit., p. 215.

desenvuelven las actividades agrícolas, pese a la tecnificación de las explotaciones agrarias de grandes dimensiones y al avance de la tecnología, así como de la exposición a riesgos laborales específicos con alta siniestralidad (productos químicos, maquinaria, herramientas de trabajo, posturas forzadas, carga, climatología)[10].

Junto a ello cabe destacar igualmente que la participación en el mercado agrario es distinta en función de los grupos sociales, como se extrae del análisis de los siguientes tres rasgos de desigualdad, que pueden apreciarse en la participación laboral de los trabajadores en el mercado agrario. Por un lado, existe una fuerte masculinización del empleo agrario[11], en contraste con lo que ha sucedido en otros sectores productivos, donde la mujer se ha incorporado al trabajo de forma más rápida[12]. Por otro lado, se trata de un sector productivo donde los trabajadores inmigrantes tienen una fuerte participación[13], sobre todo en trabajos enmarcados en campañas agrícolas, caracterizándose su empleo por la precariedad de las condiciones laborales, con problemas incluso de índole social, relacionados con la garantía de una vivienda digna. Finalmente, cabe subrayar el relevante envejecimiento de los trabajadores agrícolas[14], explicado por su dedicación en explotaciones de su propiedad, como trabajadores en definitiva por cuenta propia, aunque también por su continuidad en el desarrollo de las actividades agrícolas como trabajadores por cuenta ajena.

En este sentido, el largamente comentado fenómeno del abandono del mercado de empleo agrario especialmente por los jóvenes[15], como puede deducirse de lo expuesto hasta ahora, se explica por una variedad de factores relacionados con la propia capacidad del Sector Agrario para retener a los trabajadores próximos a las explotaciones agrarias, así como para captar en términos generales a trabajadores con dedicación estable a estas tareas productivas. Sin lugar a dudas, el atractivo de encontrar más y mejores oportunidades laborales en áreas urbanas ha venido contribuyendo al abandono del Sector Agrario y a la pérdida de su importancia en el conjunto de la economía española, aunque la crisis sanitaria de la COVID-19 haya provocado un incremento de los trabajadores que tienen interés e intención de desplazarse a las zonas rurales, que es donde se concentra mayoritariamente el empleo agrario.

10 IRIMIA, S.; ESCUDERO ROLDÓS, C., y ÁLVAREZ LÓPEZ. C. J., "La prevención de riesgos en los sectores agrícola y ganadero", *VII Congreso Ibérico de Agroingeniería y Ciencias Hortícolas: Innovar y producir para el futuro*, 2014, pp. 1633-1638.

11 CASTAÑO GUTIÉRREZ, F. J., "Impacto económico del Sector Agrario de los últimos años", RODRÍGUEZ ESCANCIANO, E., y ÁLVAREZ CUESTA, H., (Dir.): L*a negociación colectiva en el Sector Agrario*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, p. 54.

12 GARRIDO MEDINA, L. J., y CHULIÁ RODRIGO, E., "La ocupación en el Sector Agrario: trayectoria y actualidad", ob. cit., p. 117 y 119.

13 GARCÍA GRANDE, M. J., "Evolución de la renta agraria en España y en la Unión Europea: factores explicativos y evaluación de las desigualdades territoriales", ob. cit., p. 205.

14 MOYANO ESTRADA, E., "La agricultura española, entre el reconocimiento, el malestar y la oportunidad", ob. cit., p. 55.

15 GARCÍA GRANDE, M. J., "Evolución de la renta agraria en España y en la Unión Europea: factores explicativos y evaluación de las desigualdades territoriales", ob. cit., p. 201.

1.2. Tipos de políticas de empleo y fuentes jurídicas de las intervenciones en el mercado agrario de empleo

Teniendo en cuenta los problemas particulares relacionados con la empleabilidad en el Sector Agrario anteriormente expuestos, se precisan de intervenciones que atiendan a esta problemática, por lo que resulta de interés analizar la conexión entre política de empleo y mercado de trabajo agrario. Para ello, se debe partir de la carencia de una regulación específica en materia de política de empleo agraria, lo que obliga a realizar el análisis del impacto de la regulación general de la política de empleo en este sector productivo y a la búsqueda de aquellas intervenciones específicas en el mercado agrario. Con ello se tratará de efectuar una reconstrucción de las medidas de empleo que atienden a las dificultades de participación laboral de quienes se dedican a las tareas agrarias, facilitando de esta forma la identificación de las medidas más destacadas y de las carencias más relevantes.

A estos efectos, conviene recordar que la política de empleo tiene como finalidad la creación de empleo y reducción del desempleo, la mejorar la empleabilidad, la reducción de las brechas estructurales de género o el impulso de la cohesión social y territorial, según se extrae del art. 1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en adelante LE). Y también cabe destacar que la política de empleo se divide en dos importantes bloques, según se deduce del art. 2 de la LE, que son las políticas activas de empleo, por un lado, y las políticas pasivas de empleo, por otro lado. Bloques que se encuentran relacionados y conectados entre sí, como se sabe. Pero que son independientes. Por lo que interesa ahora realizar el correspondiente deslinde.

Así, por un lado, las políticas activas de empleo, que son aquellas que se analizarán en el presente trabajo, son un conjunto de acciones dirigidas a facilitar la participación en el empleo de la población activa (art. 31 LE), donde se incluye la mejora de la empleabilidad (art. 34 a 39 LE), la gestión de las ofertas y de las demandas de empleo (arts. 40 a 46 LE), así como el fomento del empleo. De hecho, las políticas activas de empleo se definen como un conjunto de "servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social" (art. 31 LE). Por ello, resulta de especial interés el estudio de aquellas medidas de empleo que exceden del fomento del empleo a través de incentivos a la contratación o al fomento de la actividad productiva, pese a la importancia que tiene esta forma de intervención en el conjunto de la política de empleo española y también en el caso particular del mercado de trabajo agrario, por cuanto la política de empleo es más amplia que las medidas de fomento del empleo.

Por otro lado, las políticas pasivas de empleo constituyen el segundo gran bloque de intervenciones en el mercado de trabajo, siendo indispensable su coordinación con las políticas activas de empleo, como exige expresamente el art. 2.1 LE, sin que esta coordinación les prive de su independencia como un conjunto de intervenciones con una finalidad distinta a las políticas activas de empleo anteriormente definidas. De hecho, las políticas pasivas de empleo comprenden un conjunto de intervenciones dirigidas a cubrir la carencia de recursos económicos suficientes, tratándose por ello de medidas de protección económica en forma

esencialmente de transferencia monetaria, carentes por sí mismas de la finalidad de impulsar la integración en el mercado laboral, que es propia de las políticas activas de empleo.

Esta atención a la carencia de recursos económicos a la que se destinan las políticas pasivas de empleo, en los términos anteriormente indicados, se realiza a través de prestaciones o de rentas más o menos temporales, que pueden estar en el Sistema de Seguridad Social o fuera de esta protección social. Especialmente, se lleva a cabo, en términos generales, a través de la protección por desempleo, que se articula por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS). Así se deduce del art. 36.2 LGSS que, tras señalar que las políticas activas de empleo se complementarán con las políticas pasivas de empleo y se relacionarán con la protección por desempleo de la LGSS, se refiere expresamente a que la acción protectora por desempleo se conforma por el desempleo contributivo, por el desempleo asistencial y por las acciones que integran las políticas activas de empleo. Y que se aplicarán, por lo que se refiere al desempleo de las personas trabajadoras agrarias, en atención a lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

Las singularidades del empleo agrario en Andalucía y en Extremadura justificaron la creación de una protección especial para las personas trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, que aún subiste, pese a los intentos de reforma que se han sucedido para eliminar progresivamente esta forma de protección social. Una intervención, basada en la alta concentración de trabajadores y en el elevado nivel de paro estacional existente en estas CCAA, que fue declarada conforme a la CE[16], siendo una de las intervenciones en materia de empleo agrario más relevantes[17]. Por lo que son el subsidio agrario y la renta agraria la forma de protección específica de quienes se dedican eventualmente a las tareas agrícolas en Andalucía y en Extremadura[18].

A la regulación de las políticas pasivas de empleo se dedicaba el Título III, capítulo III "políticas pasivas de empleo", en exclusiva, de la antigua LE. En concreto, los arts. 41 a 42 de la LE ordenaban esencialmente el régimen jurídico de la obligatoria inscripción como demandantes de empleo de los beneficiarios de estas protecciones sociales, la obligatoria suscripción del compromiso de actividad, así como la colaboración entre el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos. En la actualidad, la nueva LE dedica los artículos 47 a 49 a la coordinación entre las políticas activas y pasivas de empleo, siendo igualmente exigible las previsiones anteriormente citadas de mantener una actitud activa

16 STC de 11 de mayo de 1989 (RTC 90/1989).

17 HIERRO HIERRO, F. J., "La plasmación de las políticas de empleo de la Unión Europea en la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios: la nueva renta agraria", en QUESADA SEGURA, R., *La Constitución europea y las relaciones laborales*, 2004, pp. 301-308.

18 CARRERO DOMÍNGUEZ, C., "Subsidio agrario y renta agraria: consideraciones de su evolución y principales diferencias", https://agrolaboral.es/subsidio-agrario-y-renta-agraria-consideraciones-de-su-evolucion-y-principales-diferencias-carmen-carrero-dominguez/. Actualmente, la regulación se contiene, respectivamente, en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; así como en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

en la aceptación y búsqueda de empleo. Y, por lo que hace a la renta agraria, que como se ha indicado antes es una de las formas de protección específica de quienes se dedican eventualmente a las tareas agrícolas en Andalucía y en Extremadura, el art. 6 del Real Decreto 426/2003 establece acciones específicas de inserción laboral, dirigidas a reforzar la coordinación entre las políticas activas y pasivas de empleo, empleando para ello el Programa de Fomento del Empleo Agrario, entre otros instrumentos[19].

Realizado el análisis de las singularidades del mercado de trabajo agrario y efectuado el deslinde entre los tipos de políticas reconocidas en la LE, se estudiarán en los siguientes apartados las intervenciones en el mercado de trabajo agrario como forma de promover la participación de las personas trabajadoras de este sector productivo, con carácter general en España y más especialmente en Andalucía. A estos efectos, se destacarán las principales intervenciones asociadas a las políticas activas de empleo, efectuadas tanto por las normas estatales como por las normas autonómicas andaluzas; lo que se acompañará del estudio de los convenios colectivos del Sector Agrario andaluz. Para lo que se consideran particularmente las medidas dirigidas a facilitar la participación laboral de los trabajadores asalariados, salvo en lo que hace a los estímulos al empleo del Sector Agrario, donde se analizarán también las intervenciones existentes para favorecer el autoempleo.

Junto con la identificación y el análisis de los instrumentos generales de la política de empleo, se procederá también al estudio de los escasos instrumentos especiales adoptados para el empleo agrario, destacando sus singularidades y su funcionalidad como forma de promover el empleo de los trabajadores de este sector o de atraer a nuevos trabajadores, recurriendo para ello al estudio de las pocas normas específicas que lo han regulado. Lo que resulta imprescindible para completar el análisis de las intervenciones públicas en el mercado de trabajo agrario.

2. LAS ESCASAS MEDIDAS ESPECÍFICAS RELATIVAS A LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y A LA GESTIÓN DEL EMPLEO

De acuerdo con el art. 40 LE, la intermediación laboral consiste en las acciones de colocación o de recolocación de las personas trabajadoras a través de la puesta en contacto de la oferta de empleo con la demanda de empleo existente. Lo que se restringe, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, a los Servicios Públicos de Empleo, a las Agencias de Colocación, así como a los otros Servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior, en atención a lo establecido en el art. 41 LE. Por lo que se analizará en el siguiente apartado las acciones de colocación consistentes en la intermediación laboral, descendiendo posteriormente a la consideración de las otras formas de gestión del empleo agrario, para concluir con el estudio particular de la gestión del empleo de los extranjeros.

19 Estas acciones comprenden: 1) El asesoramiento individualizado. 2) La incorporación a un itinerario de inserción laboral. 3) La gestión de ofertas de colocación. 4) La incorporación a planes de empleo o formación, siendo colectivo prioritario, respecto de las medidas que se indican a continuación, si en los 45 días siguientes al reconocimiento de la renta agraria no se ha reincorporado a un trabajo: Plan nacional de formación e inserción profesional, Programas de Escuelas Taller y Casas de oficios y Talleres de empleo, Programa de fomento de empleo agrario, y Planes de empleo preferentemente para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social. 5) El fomento del autoempleo. 6) La incorporación a trabajos de colaboración social.

Ante la ausencia de una regulación específica sobre la intermediación laboral o la gestión del empleo agrario, el análisis se efectuará atendiendo a lo dispuesto en los arts. 40 a 46 LE, que contienen la regulación general de la intermediación laboral estatal. Lo que se completará con el estudio de las normas específicas andaluzas en materia de empleo, por la cesión de la competencia en política activa de empleo y por la existencia de algunas fórmulas específicas de gestión del empleo agrario existentes en este territorio. En este sentido, otras CCAA distintas a Andalucía también han desarrollado experiencias e iniciativas particulares en esta materia para procurar un mejor encuentro entre la oferta y la demanda de empleo en el Sector Agrario[20].

2.1. Intermediación laboral en el marco de la descentralización de esta competencia

La competencia de intermediación laboral se encuentra descentralizada en la mayoría de las Comunidades Autónomas de España (arts. 14, 23 y 24 LE), realizándose en Andalucía a través del Servicio Andaluz de Empleo, (en adelante SAE), desde que se creara en 2002 tras la asunción de la competencia en políticas activas de empleo[21]. Junto al SAE, otros sujetos también ejercen funciones de intermediación laboral en el mercado de trabajo, como habrá ocasión de comprobar a continuación.

De un lado, el Servicio Europeo de Empleo gestiona las ofertas de trabajo en todo el espacio europeo[22], lo que podría resultar de especial interés para lograr la cobertura del empleo agrario de carácter temporal e intensivo; un empleo bastante frecuente en este sector. Por otro lado, le corresponde a la Agencia Española de Empleo, que integrará el Servicio Público de Empleo cuando se complete el desarrollo reglamentario necesario para su transformación, en lo que aquí interesa destacar, el control de la protección social por desempleo, así como particularmente las sanciones que pudieran imponerse a los beneficiarios por el incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el marco legal (art. 23.j de la LE), especialmente, en lo que interesa subrayar, por el rechazo de las ofertas de colocación adecuada. Lo que ha provocado importantes problemas en relación con algunos de los programas de protección social distintos a la prestación por desempleo contributiva y no contributiva, o con la gestión económica de las ayudas de empleo. Si bien, estos problemas se han referido a los programas de protección por desempleo generales,

20 HIERRO HIERRO, F. J., "Servicios públicos de empleo y gestión de las políticas activas en el Sector Agrario: el ejemplo de la Comunidad Autónoma de Extremadura", MOLINA NAVARRETE, C., *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2005.

21 Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo; Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación; Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

22 Reglamento 589/2016/UE, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos 492/2011/UE y 1296/2013/UE; Decisión de Ejecución 1255/2017, 1256/2017 y 1257/2017 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a un modelo de descripción de los sistemas y procedimientos nacionales para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES.

sin que haya afectado esta controversia a los específicos de los trabajadores agrarios, como lo son el subsidio agrario o la renta agraria[23].

Por lo que se refiere a Andalucía, el SAE, como se ha indicado antes, gestiona las ofertas de empleo y las demandas de empleo con carácter general en Andalucía. De acuerdo con la Ley 4/2002, de Andalucía, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, que fue modificada por el Decreto-Ley 4/2013, de Andalucía, de 2 de abril, le corresponde al SAE la intermediación en el mercado de trabajo en este territorio, lo que incluye también el ámbito local. De hecho, le corresponde al SAE tanto la gestión de la Red EURES en Andalucía como la realización de otras acciones en materia de intermediación laboral en el territorio andaluz, siendo competencia del SEPE las que excedan de este territorio. No obstante, existe una importante reserva de competencia a favor del Estado que afecta directamente al Sector Agrario. Pues el Programa de Fomento del Empleo Agrario continúa gestionándose por el SEPE, habiéndose realizado únicamente una transferencia parcial a favor del SAE, según se deduce del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, que regula este programa.

A la gestión de las ofertas de empleo que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal SEPE y el SAE en virtud de las competencias indicadas anteriormente con impacto en el Sector Agrario, se suma la gestión del empleo que realizan los Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), cuyo precedente se encuentra en la promoción de las Iniciativas Locales para la creación de empleo convocadas por la Orden de 21 de Febrero de 1986, que posteriormente reguló la Orden de 12 de abril de 1994, impulsándose por la Orden de 15 de julio de 1999[24]. Esta gestión del empleo ha tenido su relevancia en el mercado agrario de empleo, por la conexión existente entre el desarrollo rural y el empleo agrario, así como por la vinculación que los AEDL han tenido con algunos Servicios Públicos de Empleo, que se mantienen en algunos territorios, como en Extremadura[25].

2.2. Otras formas de gestión del empleo

Junto con esta gestión general del empleo llevada a cabo por el SAE en Andalucía y la competencia que ejerce en materia de intermediación laboral en este territorio, se han desarrollado proyectos específicos de asesoramiento, de integración y de inserción laboral

23 En lo que hace al PREPARA, que fue un programa de recualificación con protección económica mientras la persona desempleada de larga duración encontraba empleo, las STC de 20 de julio de 2017 (RTC 100/2017) y STC de 27 de marzo de 2019 (RTC 40/2019). En lo que se refiere hace a programas de activación del empleo, la STC de 27 de marzo de 2019 (RTC 40/2019). Por lo que se refiere a las ayudas económicas del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, STC de 13 de noviembre de 2020 (RCT 133/2019).

24 Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regulan las iniciativas locales de empleo y los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y ayudas a esas iniciativas locales de empleo y a la contratación de AEDL; Orden de 15 de julio de 1999 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre "Fomento del Desarrollo Local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E".

25 Resolución de 19 de noviembre de 2020, de la Secretaría General, por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la prórroga de la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, correspondiente al ejercicio 2021 (DOCE nº 228, de 25 de noviembre de 2020).

en Andalucía, con el fin de promover el desarrollo rural y el empleo, como acreditan algunos de los que han estado vigentes durante 2021[26].

Del mismo modo, debe destacarse el banco de ofertas y de demandas específicas de empleo agrario del portal de Gestión del Empleo Agrario (GEA), alojado en la página web de la Junta de Andalucía, que se ha puesto en marcha por el SAE, con el fin de difundir ofertas y demandas de empleo en campañas agrícolas tanto en Andalucía como fuera de Andalucía[27]. Se trata de banco de ofertas y demandas específicas de empleo agrario de inscripción voluntaria, tanto de empresas como de personas trabajadoras, que funciona de manera similar a los existentes en otras CCAA, como la Rioja[28]. En lo que hace a Andalucía, y en lo que interesa aquí destacar de las especialidades que aporta a la intermediación laboral en el Sector Agrario, se trata de un medio de difusión de ofertas de empleo, sin que sea realmente un instrumento de intermediación laboral. Para lo que precisaría una mayor conexión con el SAE, así como que quienes estuvieran inscritos tuvieran acceso a acciones personalizadas de búsqueda de empleo. E incluso sería precisa la inscripción obligatoria. Al menos para los perceptores de las prestaciones por desempleo que hubiesen trabajado en el Sector Agrario. Con el fin de asegurar la efectiva coordinación entre las políticas activas y pasivas de empleo.

A esta publicidad de las ofertas y de las demandadas de trabajo agrario en Andalucía, se unen igualmente las bolsas de empleo agrario creadas por las Entidades Locales[29], las Asociaciones profesionales del campo[30] y los Sindicatos con representación en el sector[31]. Iguales experiencias de Asociaciones Empresariales y de Sindicatos que participan en la difusión de las ofertas y de las demandas de empleo existen también a nivel europeo.

A todo ello habría que añadir la posibilidad de que las agencias de colocación colaboren en la gestión del empleo con los servicios públicos de empleo (art. 33 LE), lo que deberá realizarse a través de la concurrencia a las convocatorias de subvenciones aprobadas por el Estado o por las CCAA, según el ámbito que les correspondan. A estos efectos, debe señalarse que el art. 41.1.b LE dispone que las agencias de colocación, ya sean entidades públicas o entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, pueden realizar actividades de intermediación laboral. Lo que podrán realizar como Entidades Colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. O bien, de forma autónoma, pero coordinada con ellos, existiendo tan solo algunas experiencias de gestión del empleo en el Sector Agrario, según la información disponible en el portal del Sistema Nacional de Empleo[32].

26 http://www.nueva.comarcasierracazorla.com/andalucia-orienta/

27 https://ws054.juntadeandalucia.es/geawrk/welcome.do

28 https://larioja.org/agricultura/es/bolsa-empleo-agrario/quiero-trabajar.

29 https://www.idelsa.es/index.php.

30 https://asajaservicios.com/mano-de-obra/.

31 https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScNvPPs13n9OxcOTzvJU32uz3VdEy-mgUkeye8yZJPefkwYYg/viewform?fbclid=IwAR0_ta9CUqpO_inpbQp5WEtr6ZVbuRia5pJ-hPz51Dq9TdMwIySw8lpRqYY.

32 https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/consultarAgenciasColocacion.do. Entre ellas, en Andalucía: https://agrojobs.agenciascolocacion.com/.

También cabría señalar el papel que desempeñan las contratas o las subcontratas de servicios, que ceden trabajadores a las empresas del Sector Agrario en el marco de lo previsto en los art. 42 y 43 ET. A lo que igualmente debe unirse la cesión de personas trabajadoras en el marco de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT, en adelante), que se realiza con los límites de la Ley 14/1994, de 1 de junio, en España. Lo que constituye una forma muy extendida de gestión del empleo en el Sector Agrario para la cobertura puntual de trabajos en las campañas agrícolas[33]. ETT que pueden realizar actividades de intermediación laboral siempre que se constituyan como agencias de colocación y colaboren con los Servicios Públicos de Empleo en los términos previstos en la regulación legal. A este respecto, cabe destacar que existen algunas experiencias de gestión del empleo en el Sector Agrario en otras CCAA distintas a Andalucía, así como que algunas ETT se han constituido como Agencias de Colocación[34].

Por lo que el análisis efectuado permite concluir, como se avanzaba en el título de este apartado, que las medidas específicas relativas a la intermediación laboral y a la gestión del empleo en el Sector Agrario tienen una escasa relevancia, discurriendo el encuentro de la oferta y de la demanda de empleo por cauces más informales, como ha venido sucediendo históricamente[35]. Pese a las singularidades del empleo agrario, que tiene importantes picos de actividad, precisando de recursos que permitan rápidamente la confluencia entre la oferta y la demanda de empleo. Iguales conclusiones pueden extraerse respecto de la gestión del empleo de los trabajadores extranjeros, aunque las peculiaridades de su participación laboral justifican el análisis de las intervenciones destinadas a facilitar su integración laboral en un apartado separado, lo que se realizará a continuación.

2.3. La gestión del empleo de los extranjeros: instrumentos jurídicos e importancia en el Sector Agrario

De acuerdo con el art. 8.4.e) de la LE, una de las funciones del Sistema de Empleo es el análisis del mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos territoriales, con la finalidad de diseñar políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo adecuadas a las necesidades existentes en el territorio nacional español, así como para la fijación de la necesidad de trabajadores extranjeros para el desarrollo de actividades productivas concretas, lo que debe realizarse de acuerdo con la normativa derivada de la política migratoria.

Esta gestión del empleo de los trabajadores extranjeros se realiza en el marco de lo previsto en el art. 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que regula las contrataciones en origen, desarrollada por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril. También se concreta en las Órdenes Ministeriales específicas que cada año son dictadas para determinar el número de puestos de trabajo a cubrir (cupos) y para fijar las condiciones aplicables a las contrataciones en origen.

33 ALLEPUZ CAPDEVILA, R. y TORRES SOLÉ, T., "La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola", *Cuadernos de relaciones laborales*, nº 1, 2018, p. 119.

34 https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/busquedaAgencias.do?modo=buscar

35 CAVAS MARTÍNEZ, F., *Las relaciones laborales en el Sector Agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995, p. 141.

Estas contrataciones en origen tienen una destacada relevancia en el Sector Agrario español ya que los trabajadores nacionales españoles suelen realizar trabajos en otros sectores productivos, así como los trabajadores comunitarios, que tienen también una importante participación laboral en el mercado de trabajo español, tampoco cubren todos los puestos de trabajo disponibles. También tiene una relevancia destacada en el Sector Agrario andaluz, donde el 20 % del empleo se realiza por trabajadores no nacionales, con una importante representación, en comparación con otros sectores productivos, según los datos extraídos en 2019 del observatorio ARGOS, que es el Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. De hecho, se apunta a que los agricultores de Huelva son los que más han empleado la contratación en origen[36]. Lo que justifica que el Capítulo 12 de este libro aborde de forma exclusiva y con gran solvencia esta temática, centrándose particularmente en la realidad de este territorio (CIALTI: "La contratación en origen para el trabajo de temporada en el sector agrícola: especial referencia a la actividad frutícola onubense").

En lo que aquí interesa destacar de su funcionalidad como instrumento de gestión del empleo, la regulación anteriormente mencionada se aplica con carácter general a todos los sectores productivos, estableciéndose tan solo en las Órdenes Ministeriales específicas que cada año son dictadas algunas especialidades para la protección de los trabajadores agrarios, como son las relacionadas con la vivienda o con la protección de la salud[37], que afectan de manera especialmente negativa a estos trabajadores, por la baja remuneración asociada al empleo en el Sector Agrario.

3. LA VARIEDAD DE PRIORIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO Y SU ENGARCE CON EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO AGRARIO

Una de las intervenciones generales de empleo frecuente es el establecimiento de la prioridad en el acceso al empleo de ciertos colectivos con dificultades de participación en el mercado normalizado de empleo, que se suma a otra medida igualmente relevante con carácter general como lo es la promoción del empleo en el mercado de trabajo protegido o en el mercado de trabajo mixto; lo que se ha realizado especialmente para las personas trabajadoras con discapacidad.

De todas estas fórmulas para favorecer la prioridad en el acceso al mercado de trabajo, interesan particularmente aquellas específicas empleadas para promover la inserción en el mercado de trabajo agrario, una de las cuales es el Programa de Fomento del Empleo Agrario, al que se destinará el último de los subapartados de este epígrafe. Antes, será necesario al menos apuntar las manifestaciones de otras prioridades en el acceso al mercado de trabajo previstas como medidas generales de política de empleo, que se centran fundamentalmente en favorecer la inserción de las mujeres como grupo social especialmente

36 ALLEPUZ CAPDEVILA, R., y TORRES SOLÉ, T., "La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola", ob. cit., p. 115 y 117.

37 Entre otras, Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020; Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021; Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022; Orden ISM/1302/2022, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023.

vulnerable. También será preciso realizar una exposición sobre las intervenciones selectivas de empleo del mercado protegido y mixto de empleo, que favorecen, como se podrá comprobar, la inserción laboral de las personas trabajadoras con discapacidad.

3.1. Medidas favorecedoras del acceso al mercado normalizado de empleo

En términos generales, los dos grupos poblaciones cuyo acceso al empleo se prioriza en España son las personas con discapacidad y las mujeres, empleándose para esta finalidad dos formas de intervención distintas, como son las cuotas y las preferencias respectivamente. La diferencia entre ambas intervenciones radica en que las cuotas son una prioridad en el acceso al empleo del grupo social con dificultades de participación frente a otros candidatos, sin tener en cuenta los méritos. Por el contrario, las preferencias suponen una prioridad en el acceso al empleo del grupo social con dificultades de participación frente a otros candidatos con iguales méritos. El TC, como consecuencia de la fuerte intervención que suponen las cuotas, únicamente las admitido para favorecer la participación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad, rechazándolas expresamente cuando son utilizadas para promover el acceso de las mujeres al empleo[38]. Por su parte, las preferencias de acceso al empleo, actualmente utilizadas en relación con el fomento del empleo de las mujeres, pueden emplearse en relación con otros grupos poblacionales, como se verá en un apartado posterior del trabajo y en conexión con la prioridad de acceso al empleo protegido de los trabajadores del Sector Agrario.

3.1.1. Las cuotas en el acceso al empleo: una medida exclusiva de las personas con discapacidad

Por lo que hace al Sector Agrario, y en los que hace a las cuotas y en consecuencia a las personas trabajadoras con discapacidad, resulta de aplicación el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que obliga a las empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores a reservar al menos el 2 % de los puestos de trabajo para las personas trabajadoras con discapacidad. O, en su defecto y de forma excepcional, recurrir a otras medidas alternativas, previa comunicación a la Autoridad Laboral.

Las referencias que realizan los convenios colectivos del Sector Agrario, tanto estatales como en el caso específico de los de ámbito autonómico o provincial dentro de la CA de Andalucía, a los discapacitados como colectivo con dificultades especiales de participación laboral permiten concluir que son pocas las medidas introducidas mediante la negociación colectiva para favorecer el empleo de este grupo social, sin que tampoco haya especialidades en las normas que han regulado el Sector Agrario o el empleo de las personas discapacitadas en este sector productivo. Pese a que las personas discapacitadas encuentran

38 STC de 3 de octubre de 1994 (RTC 269/94), STC de 29 de enero de 2008 (RTC 12/2008) y STC de 19 de enero de 2009 (RTC 13/2009).

aquí importantes barreras que le dificultan su efectiva integración laboral, teniendo una escasa participación en el Sector Agrario, como puede apreciarse en los datos estadísticos[39].

Así, los convenios colectivos estatales del Sector Agrario y específicamente los andaluces únicamente se refieren a la obligación empresarial de garantizar el cumplimiento de las cuotas anteriormente mencionadas, así como a la posibilidad de cambiar esta obligación empresarial por las medidas alternativas dispuestas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por la que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad[40].

Esto contrasta con los incentivos para facilitar la salida del mercado de trabajo de los trabajadores con incapacidad laboral declarada de manera sobrevenida al inicio de la relación laboral, lo que realiza algún convenio colectivo provincial andaluz del Sector Agrario, que favorece la extinción voluntaria del contrato de trabajo de estas personas trabajadoras[41]. En lugar de promover su continuidad a través de medidas que favorezcan la readaptación del puesto de trabajo o la recolocación en el caso de que fuera imposible su continuidad en la actividad que venían desarrollando.

---

39 En lo que hace a la participación laboral de las personas con discapacidad en España, el Informe "El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2020", publicado en diciembre de 2021, muestra que el 2,5 % de las personas con discapacidad se dedican al Sector Agrario frente a la participación más alta de otros sectores productivos: 4,3 % (construcción), 12,2 % (industria) y 81 % (servicios). Asimismo, la participación de las personas con discapacidad en el Sector Agrario (2,5 %) es menor que la participación de las personas sin discapacidad en este mismo sector (4 %), como sucede igualmente en el resto de sectores productivos, salvo en el sector servicios. Así en la construcción, con valores próximos al ámbito agrario, se estima la participación de las personas con discapacidad en el 4,3 % y de las personas sin discapacidad en el 6,6 %. Y con más participación que en los anteriores sectores productivos, así como en valores más cercanos entre sí, en la industria: personas con discapacidad (12,2 %) y personas sin discapacidad (14,2 %). La participación más alta es en el sector servicios: personas con discapacidad (81 %) y personas sin discapacidad (75,3 %). Puede consultarse este Informe en https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf. Por lo que se refiere a la participación laboral de los trabajadores discapacitados en Andalucía en 2020, el sector servicios es el más relevante (67,36 % de las contrataciones en este sector frente al 48,37 % de lo que representa para otros trabajadores), por detrás está la Agricultura y la Pesca (18,74 % de las contrataciones frente al 36,32 % que representa en general). Todo ello según el Informe "Mercado de trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020", publicado en https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/publicaciones.html#/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

40 Art. 23 del Convenio colectivo para el sector de Actividades Forestales para los años 2018-2021 (BOE de 11 de julio de 2019); art. 15 del Convenio Colectivo Provincial de trabajo en el Campo de Almería para los años 2012-2015 (BOP Almería de 24 de abril de 2013); art. 27 del Convenio Colectivo Provincial de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería para los años 2015-2018 (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016); art. 16 del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba del Campo para los años 2017-2020 (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017); art. 31 del Convenio Colectivo Provincial de Jaén de Actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019).

41 El art. 33 del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018), dispone el derecho de los trabajadores fijos y fijos-discontinuos a percibir dos mensualidades del salario base de la categoría que tengan en ese momento, si extinguen su contrato de trabajo cuando accedan al reconocimiento de una invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez. Diferente a la cobertura por jubilación o invalidez que algunos convenios colectivos establecen, entre otros, art. 17 del Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector de Aguas para Riego para los años 2018 y 2021 (BOP de Granada, de 23 de agosto de 2018).

Esta conexión entre discapacidad e incapacidad resulta pertinente realizarla, pese a las evidentes diferencias existentes entre ambos conceptos, porque la incapacidad laboral determina en muchas ocasiones que las dolencias físicas o psíquicas se traduzcan en dificultades de participación, no solo en el puesto de trabajo sino, en términos más generales, en la sociedad, llevando al incapacitado laboral a obtener su reconocimiento como persona discapacitada. También porque el Real Decreto 939/1997, que regula el Programa de Fomento del Empleo Agrario y establece algunas prioridades en el acceso a esta forma de empleo protegido prioriza el acceso al mercado de trabajo de otros grupos poblacionales con dificultades de participación laboral distintos a las personas discapacitadas. Por lo que resulta de interés resaltar, no solo la ausencia de medidas específicas para promover el acceso al empleo agrario de las personas trabajadoras discapacitadas, sino también que las medidas específicas de acceso al Sector Agrario tampoco se refieran a las personas trabajadoras discapacitadas.

3.1.2. La prioridad en el acceso al empleo agrario: preferencias dirigidas a las mujeres y en menor medida a otros grupos sociales

De las medidas de acción positiva que favorecen el acceso al mercado normalizado de empleo, únicamente cabe destacar las preferencias adoptadas en relación con la promoción del empleo femenino. Puesto que, respecto de los otros grupos sociales, solo cabe subrayar que algunos convenios colectivos del Sector Agrario se refieren, con carácter general, a la preferencia en el acceso al empleo de los colectivos vulnerables, sin establecer los destinatarios finales de estas medidas[42]. Y que otros convenios de este sector productivo disponen preferencias para quienes han realizado actividades agrícolas previamente[43].

Esta prioridad en el acceso al empleo en el mercado de trabajo normalizado que favorece la inserción laboral de las mujeres, más allá de tratase de una intervención justificada y necesaria en términos generales, resulta precisa en el Sector Agrario, donde las mujeres encuentran importantes barreras que les impiden su participación efectiva en dicho mercado. A este respecto, cabe destacar que el art. 17.4 del ET admite la posibilidad de que se introduzcan preferencias en el acceso al empleo para favorecer la participación laboral de las mujeres, ya sea mediante intervenciones legislativas, bien a través de cláusulas convencionales.

En relación con esta última cuestión, la DF primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, ha modificado la DA 10ª del ET, que regula la jubilación forzosa, condicionando su admisión como medida de fomento del empleo, cuando se extinga el contrato de trabajo de los mayores de 68 años

42 Como el art. 22 de la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de Actividades Forestales (BOE de 11 de julio de 2019), que alude a los colectivos más afectados por el desempleo, refiriéndose a los jóvenes, las mujeres, los mayores de 45 años, las personas discapacitadas y quienes lleven más de seis meses en situación de desempleo.

43 En este sentido, el artículo 17 del Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del sector de la Viticultura para los años 2018-2020 (BOP de Cádiz de 31 de enero de 2019) dispone la contratación preferente de los trabajadores que, al menos dos veces y en los años anteriores hayan realizado la misma faena en la misma viña, aplicándose desde el 1 de Junio de 1.982, para las siguientes faenas en exclusiva: "poda, castra, recastra, amarre de varas y retirada de leña de los alambres después de la poda".

de edad que tengan derecho a la jubilación. En lo que aquí interesa destacar, también se admite, como medida de fomento del empleo, cuando se extinga el contrato de trabajo de los menores de 68 años de edad en sectores con una tasa de ocupación de la mujer inferior al 20 % que tengan derecho a la jubilación, siempre que se produzca la contratación como indefinida y a tiempo completo de al menos una mujer por cada jubilación forzosa. Lo que podría suponer una importante preferencia de acceso al empleo para este grupo social, aunque los convenios colectivos del Sector Agrario han explorado otras formas de fomento del empleo en el Sector Agrario andaluz, como se verá en el apartado dedicado al análisis de las medidas de flexibilidad laboral, distintas a la jubilación forzosa.

No obstante, los convenios colectivos provinciales andaluces del sector del agrario aluden con carácter general a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación en el empleo. Asimismo, establecen medidas relativas a la igualdad retributiva, al mantenimiento en el empleo (permisos, suspensión del contrato de trabajo, reducción de la jornada) y al acoso sexual y por razón de sexo. También incluyen medidas para favorecer la formación de las mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas, y también en relación con los hombres que igualmente se encuentren infrarrepresentados[44]. Todo lo que igualmente puede favorecer el acceso al empleo de este grupo social. Pero estos convenios colectivos no establecen preferencias para fomentar el acceso al empleo de las mujeres sobre otros grupos poblacionales, refiriéndose (si acaso) a que las empresas podrán introducir estas medidas de acción positiva[45].

En consecuencia, la introducción de preferencias en el acceso al empleo queda a la propia regulación que realicen las empresas, ya sean a través de sus convenios colectivos, bien mediante los Planes de Igualdad que adopten. A este respecto, el análisis de algunos de los Planes de Igualdad de las empresas andaluzas arroja que la participación de las mujeres y de los hombres se realiza en condiciones de igualdad, respetando la razonable proporcionalidad del 40 %-60 % de participación entre ambos grupos sociales.

Por lo que resulta lógico que los Planes de Igualdad se refieran a la vigilancia de que esta proporcionalidad siga respetándose y a priorizar que el acceso al empleo beneficie su mantenimiento en todos los puestos de trabajo (feminizados/masculinizados)[46]. Y en algunos casos se pone de manifiesto la necesidad de revisar con más profundidad los indicadores de género para recabar información sobre las diferencias en los puestos jerárquicamente superiores, aunque la composición de la plantilla tampoco parece revelar un desequilibrio relevante en todos los puestos de trabajo, según se extrae del análisis de los diagnósticos de situación de los Planes de Igualdad de las empresas andaluzas analizados en el presente trabajo[47]. Tan solo en algunos casos se ha observado una ruptura de esta

44 Art. 43 de la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de Actividades Forestales (BOE de 11 de julio de 2019).

45 Art. 49 del Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del Campo para los años 2019-2022 (BOP de Cádiz de 28 de septiembre de 2020).

46 Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Frupale, S.A. (BOP de Almería de 23 de marzo de 2020), Plan de Igualdad SAT EUROSOL (BOP de Almería de 23 de junio de 2020), Plan de Igualdad Berries de los Mimbrales, S.L. (BO de Huelva de 13 de junio de 2019), Plan de Igualdad PILONAR SCA (BO de Huelva de 11 de marzo de 2021), GRUPO CARTUJA, S. C.A. (BO de Huelva de 24 de febrero de 2020), Plan de Igualdad ORGANIC CITRUS S.L.U. (BOO HUELVA de 24 de marzo de 2021).

47 Plan de Igualdad ERILLA FRUIT S.L. (BO de Huelva de 18 de enero de 2021), Plan de Igualdad FRESGONZALEZ (BO de Huelva de 22 de octubre de 2020). Igual, a excepción de los puestos de trabajo

proporcionalidad[48], lo que ha llevado a que se contemple como acción específica las medidas de acción positiva favorecedoras del acceso al empleo de las mujeres, en particular las preferencias en el empleo, a las que se refiere el presente apartado[49].

Que los Planes de Igualdad de las empresas andaluzas muestren esta realidad resulta perfectamente compatible con que se mantengan las preferencias en el acceso al empleo en caso de infrarrepresentación, en atención a las constatadas dificultades de participación laboral expuestas al inicio de este apartado, lo que puede vincularse más con empresas de una dimensión menor a la que vienen obligadas a realizar Planes de Igualdad a la fecha de este estudio. Pues estas empresas, con una dimensión mayor y en algunas ocasiones por la realidad del campo andaluz vinculadas a producciones donde la mujer tiene más representación, como lo es el sector de los frutos rojos en el caso especialmente de la Provincia de Huelva, conviven con otras empresas de menor dimensión, donde puede ser más visible la desproporción entre la participación laboral masculina y femenina; y, en términos más generales, con la infrarrepresentación de la mujer en el trabajo por cuenta propia.

3.2. Medidas favorecedoras del acceso al mercado protegido de empleo

Junto a la prioridad en el acceso al mercado normalizado de empleo agrario, hay que detenerse en las medidas que favorecen el acceso al mercado protegido de empleo agrario, lo que se realizará en este apartado, sin descender al análisis del Programa de Fomento del Empleo Agrario, que se analizará en un apartado distinto. A este respecto, se pueden diferenciar dos formas distintas de favorecer la integración laboral a través de fórmulas de empleo protegido, denominado de esta forma por estar soportado por subvenciones y por ayudas dirigidas a sufragar parte de los gastos de constitución, funcionamiento o continuidad de la actividad productiva.

A este respecto, podemos diferenciar dos formas distintas de favorecer la integración laboral a través de fórmulas de empleo protegido, denominado de esta forma por estar soportado por subvenciones y por ayudas dirigidas a sufragar parte de los gastos de constitución, funcionamiento o continuidad de la actividad productiva. De un lado, se han venido diferenciando entre las Casas de Oficio y las Escuelas Taller, así como los Talleres de Empleo, como formas de acceso al empleo protegido caracterizadas por alternar la formación con la experiencia laboral, en atención a la edad de los participantes y a la finalidad perseguida, quedando actualmente integrados estos programas de empleo, con las salvedades que se verán respecto del Programa de Fomento del Empleo Agrario, en el Real

de categoría superior, Plan de Igualdad BERRY FARMS, S.L. (BO de Huelva de 27 de noviembre de 2020), donde además existe una tasa muy alta de participación de las mujeres, respecto de los hombres.

48 Plan de Igualdad BLU FRUIT, S.L. (BO de Huelva de 12 de febrero de 2021), Plan de Igualdad FAMIDAN, S.L. (BO HUELVA de 1 de marzo de 2018), Plan de Igualdad FRAN Y LOLO, S.L. (BO HUELVA de 11 de Febrero de 2021), Plan de Igualdad FRUTAS SANTA ISABEL, S.L. (BO Huelva de 12 de febrero de 2021), Plan de Igualdad CARTUJA DE MOGUER, S.L. (BO 12 de febrero de 2021), Plan de Igualdad LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. (BO HUELVA de 12 de febrero de 2021).

49 Plan de Igualdad BLU FRUIT, S.L. (BO de Huelva de 12 de febrero de 2021), Plan de Igualdad TILLA BERRIES, S.L.U. (BO Huelva de 18 de enero de 2021), Plan de Igualdad CARTUJA DE MOGUER, S.L. (BO 12 de febrero de 2021) y Plan de Igualdad LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. (BO HUELVA de 12 de febrero de 2021).

Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. En lo que aquí interesa destacar, estas formas de empleo protegido se han vinculado al Programa de Fomento del Empleo Agrario, teniendo un importante protagonismo como política de empleo rural, aunque algunos estudios cuestionan su impacto en términos de inserción laboral[50].

De otro lado, otra de las formas de acceso al empleo protegido y mixto que podrían tener su incidencia son todas las previstas específicamente para promover la participación laboral de las personas con discapacidad. Entre las que cabe diferenciar los Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de Empleo, como medidas en el mercado protegido de empleo[51]; los Enclaves Laborales, como medidas en el mercado de empleo mixto[52] y el Empleo con Apoyo, que se encuentra en el mercado de empleo normalizado[53]. No obstante, se carece de información sobre la participación real de las personas con discapacidad en el Sector Agrario a través de estas formas de empleo protegido, mixto y normalizado.

Lo mismo puede decirse sobre la funcionalidad de las empresas de inserción laboral como forma de promover el empleo de este grupo social en específico o de otros que igualmente podrían compartir este rasgo de desigualdad[54]. También se carece de información sobre su impacto como forma de favorecer la empleabilidad de quienes participan en el Sector Agrario. Algo que igualmente podría afirmarse de las fundaciones y de las asociaciones que colaboran para incrementar las oportunidades de empleo de los colectivos con especiales dificultades de integración social, ente los que podría destacarse, en relación con el Sector Agrario, las que se dedican a promover y a apoyar el empleo de los inmigrantes. En este sentido, existen algunas referencias en medios de comunicación sobre experiencias con resultados óptimos en relación con la participación laboral de personas discapacitadas en el empleo agrario impulsadas por fundaciones y asociaciones; e incluso indirectas, en estudios sobre su potencialidad como herramienta para promover su integración laboral[55].

3.3. El Programa de Fomento del Empleo Agrario como una intervención específica de acceso al mercado protegido de empleo

De entre las medidas que más ha destacado en relación con el empleo agrario a nivel estatal, hay que resaltar, sin duda, el Programa de Fomento del Empleo Agrario (PFEA).

50 LOZANO CABEDO, C., "El fomento de la integración laboral femenina en el medio rural: evaluación del impacto de los talleres de empleo en la Sierra de Segura (Jaén), *Ager: Revista de estudios sobre despoblación y desarrollo rural*, nº 12, 2012, 144.

51 Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos; Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por la que se regula la relación laboral de minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

52 Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, modificado por el Real Decreto 818/2021.

53 Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, modificado por el Real Decreto 818/2021.

54 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de empresas de inserción.

55 TULLA I PUJOL, A. F., VERA, A., VALLDEPERAS, N., y GUIRADO GONZÁLEZ, C., "La agricultura social (AS) como una alternativa sostenible a la agricultura urbana", *Naturaleza, territorio y ciudad en un mundo global*, 2017, pp. 1430-1439.

Con origen en el Plan de Empleo Comunitario[56], su antecedente más inmediato es el Plan de Empleo Rural (en adelante PER), que se inicia con el Real Decreto 513/1984, de 29 de febrero, en aplicación de lo establecido por la DF séptima de la Ley 44/1983, de Presupuestos Generales del Estado. En 1996, se denominó Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agraria, cambiando su denominación por Programa de Fomento de Empleo Agrario, que se ha mantenido hasta la actualidad, con el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al Programa de Fomento de Empleo Agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

Inicialmente estos programas de fomento del empleo se restringieron a las CCAA de Andalucía y de Extremadura, como consecuencia de la importancia del Sector Agrario y de la alta tasa de desempleo existente en estos territorios. En 1996, con la reforma anteriormente comentada, se amplía a otras CCAA, subsistiendo en la actualidad como una relevante forma de fomento del empleo de carácter general que, tan solo en algunos casos, se vincula, pese a su denominación, con el empleo agrario.

Desde su origen, estos programas de fomento del empleo han tenido como objetivo completar la acción de protección por desempleo, regulada por el Real Decreto 2298/1984, de 26 de diciembre, por el que se modifica la regulación del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, con el fin de favorecer la inserción en el mercado de trabajo de los trabajadores del campo en actividades distintas a la agrícola y de promover el desarrollo rural, lo que se realiza en épocas donde hay menos empleo en el campo[57].

No obstante, estos Programas de Fomento del Empleo ampliaron la inicial finalidad de incrementar la empleabilidad de los trabajadores agrarios en épocas donde existe menos oportunidades de participación laboral, con el fin de alcanzar unos objetivos de empleo más amplios. Así se favorece ahora, en unos términos más generales, el empleo de los trabajadores de zonas rurales[58], conservando sólo en determinados casos, y especialmente en lo que hace a Andalucía y a Extremadura, la finalidad inicial de favorecer el empleo de los trabajadores agrarios en épocas donde existen menos oportunidades de participación laboral, a los efectos de completar de esta forma los ingresos económicos y de evitar que se encuentren en una situación de desempleo hasta el inicio de la próxima campaña agrícola.

56 Un detallado estudio sobre su origen y evolución en HIERRO HIERRO, F. J., "De las bolsas de trabajo agrario (pasando por el Plan de Empleo Comunitario y por el Plan de Empleo Rural, PER) al Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA): un sistema anquilosado necesitado de ajustes", en HIERRO HIERRO, F. J. (Dir. y coord.): *Las políticas de empleo en el ámbito autonómico: una visión desde Extremadura*, Dykinson, 2020, pp. 105-151.

57 De hecho, el art. 3 del Real Decreto 112/1986, en una de las redacciones del PER, exigía la contratación de desempleados del medio rural que estuvieran inscritos en la Oficina de Empleo, a través de una "oferta genérica" de empleo y para "ocupar puestos de trabajo no cualificados" en obras insertas en proyectos impulsados en el marco del PER. Los desempleados del medio rural debían suponer el 75 % al menos de las nuevas contrataciones, cuando las obras se realizasen por la Administración de forma directa, siendo al menos del 50 % en las nuevas contrataciones, cuando se ejecutasen en régimen de contratación, debiendo incluirse este requisito en los pliegos de condiciones. Y, en este sentido, se disponía, en relación con la reserva del 50 % de las contrataciones, la prioridad en el acceso al empleo de los desempleados agrícolas.

58 ROMERO CORONADO, J., *El programa para el fomento del empleo agrario: hacia una estrategia global para la promoción del empleo en las zonas rurales*, Comares, 2016.

Así el Real Decreto 939/1997, que se ha mantenido vigente desde su publicación, intensificó la finalidad de favorecer que los trabajadores eventuales agrarios se encuentren activos a través de su inserción en estos programas de empleo, subvencionando proyectos impulsados, bien por el SEPE, o bien por las Administraciones Públicas o las Corporaciones Locales. Al mismo tiempo que amplió las CCAA que pueden participar en estos proyectos y las personas trabajadoras que igualmente pueden insertarse en el mercado de trabajo a través de las acciones que se ejecuten en el territorio donde residen. A estos efectos, el Real Decreto 939/1997 diferencia entre tres tipos de proyectos: aquellos que sean solicitados por las Administraciones Públicas (arts. 4 a 14 del Real Decreto 939/1997), los proyectos solicitados por las Casas de Oficios (art. 18 del Real Decreto 939/1997) y los proyectos de inversión generadores de empleo de la Administración Pública (arts. 19 a 22 del Real Decreto 939/1997). De acuerdo con la DA sexta del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, las obras y servicios promovidos en el ámbito local por las entidades beneficiarias del programa de inserción laboral, se regularán por el Real Decreto 939/1997; sin que sea de aplicación, en consecuencia, el Real Decreto 818/2021, con lo que se pierde la oportunidad de integrar este programa en el marco común.

Como se podrá comprobar a continuación, la regulación dispone importantes diferencias en atención a los tipos de proyectos que se impulsen, sobre todo en relación con los requisitos subjetivos de acceso, lo que se analizará en los siguientes apartados a los efectos de identificar las distintas prioridades de acceso al mercado de trabajo que dispone el Programa de Fomento del Empleo Agrario.

3.3.1. Proyectos solicitados por las Administraciones Públicas

Cuando sean puestos de trabajo en la Administración Pública con carácter general de los regulados en los artículos 4 a 14 del Real Decreto 939/1997, se diferenciará entre puestos de trabajo cualificados y puestos de trabajos no cualificados, aplicándose los siguientes criterios, por lo que se refiere a los puestos de trabajo no cualificados, sin que se hayan establecido criterios, en lo que hace a los puestos de trabajo cualificados.

En el caso de que se traten de trabajadores de Andalucía, al igual que sucede cuando sean trabajadores de Extremadura, tendrán acceso prioritario, en lo que hace a los trabajos no cualificados, los trabajadores menores de 52 años, o bien los mayores de esta edad que no puedan acreditar las jornadas para acceder al subsidio agrario, siempre que reúnan los siguientes requisitos: sean trabajadores eventuales agrarios, afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, en situación de alta o asimilada, así como se encuentren inscritos en las correspondientes Oficinas de Empleo como desempleados (art. 9.2 del Real Decreto 939/1997).

En el resto de las CCAA incluidas en el Programa de Fomento del Empleo Agrario se exige, por lo que se refiere a los trabajos no cualificados, que sean trabajadores eventuales agrarios afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social por cuenta ajena, en situación de alta o asimilada al alta, que se encuentren inscritos en las correspondientes Oficinas de Empleo como desempleados, debiendo acreditar además una antigüedad mínima, que se determinará por las respectivas Comisiones Ejecutivas Provinciales del SEPE (art. 9.3 del Real Decreto 939/1997).

En ambos casos, serán criterios a introducir la responsabilidad familiar y no haber sido contratados por este programa en el año anterior a la convocatoria. En el caso de Andalucía, junto con el de Extremadura, la alta tasa de desempleo ha motivado seguramente el requisito de que el trabajador carezca del derecho al subsidio por desempleo previsto para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, por no haber cotizado los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, y en consecuencia no tengan derecho a las jornadas mínimas que dan acceso al subsidio (art. 9.2.c del Real Decreto 939/1997). En contraste, el requisito de ser beneficiario de las prestaciones por desempleo es menos importante en el resto de las CCAA, pudiendo incluirse como criterio la mayor permanencia como demandantes de empleo, en todo caso (art. 9.3.d del Real Decreto 939/1997).

3.3.2. Proyectos vinculados a Casas de Oficio

Cuando se traten de proyectos en Casas de Oficio, se establece la prioridad de acceso a esta forma de empleo protegido para los trabajadores jóvenes agrarios desempleados, sin especificar la edad hasta la que se considera que el trabajador es joven, disponiendo además una preferencia adicional, en el caso de Andalucía y de Extremadura, en favor de los perceptores del subsidio agrario (art. 18.5 del Real Decreto 939/1997).

Para la distribución autonómica y provincial de las partidas presupuestarias del Programa de Fomento del Empleo Agrario, se atiende a criterios directamente vinculados con este sector productivo, como lo es la tasa de desempleo de los jóvenes trabajadores eventuales agrarios del medio rural (art. 18.1 del Real Decreto 939/1997). Pero también a otros como la capacidad de gestión acreditada en ejercicios anteriores por los promotores de los proyectos de las Casas de Oficios, o bien la posibilidad de inserción laboral de los participantes en el programa (art. 18.1 del Real Decreto 939/1997). Por lo que tan solo en algunas ocasiones tiene ese carácter de política de empleo agraria que cabría esperar de este programa.

A este respecto, es preciso recordar que las Casas de Oficio, junto con las Escuelas Taller, son formas de empleo protegido de la política de empleo con carácter general, donde se alterna una primera fase de formación teórica y otra fase posterior de formación práctica, quedando articulada la primera mediante una relación no laboral formativa y la segunda fase a través de una relación laboral regida generalmente por el contrato de formación en alternancia, previsto en el art. 11.2 del ET, siendo un instrumento para favorecer la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo. Pues su finalidad es contribuir a la cualificación de los jóvenes parados menores de veinticinco años (art. 1 del Real Decreto 1593/1994, de 15 de julio, por el que se da una nueva redacción a determinadas disposiciones del Real Decreto 631/1993, de 3 de marzo, y del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en materia de Escuelas Taller y Casas de Oficio).

3.3.3. Proyectos de inversión generadores de empleo

Cuando se trate de proyectos de inversión generadores de empleo de la Administración Pública (arts. 19 a 22 del Real Decreto 939/1997), se priorizará la contratación de desempleados eventuales agrarios inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para ocupar puestos de trabajo no cualificados.

Como sucede en el resto de los casos, el Real Decreto 939/1997 solo dispone estas prioridades en relación con los puestos de trabajo no cualificados (art. 22 del Real Decreto 939/1997). Tampoco se disponen, a diferencia de lo que sucede con los proyectos solicitados por las Administraciones Públicas y con las Casas de Oficio, criterios de priorización relacionados con los otros factores de vulnerabilidad (art. 22 del Real Decreto 939/1997), como lo son la edad, la responsabilidad familiar o el tiempo de permanencia en situación de desempleo.

Todos los promotores que participan en el impulso de los proyectos de empleo deben solicitar su inclusión en las distintas convocatorias que se encuentran abiertas que, además de financiar la contratación de los trabajadores en los términos que marca el Real Decreto 939/1997 y las normas concordantes, se dirigen también a financiar la adquisición de bienes que resulten necesarios para acometer estos proyectos[59].

Interesa destacar que el Programa de Fomento del Empleo Agrario supone una relevante forma de impulsar la participación laboral de muchas personas trabajadoras a través de las fórmulas de empleo protegido analizadas. No obstante, la diversidad de convocatorias existentes impide realizar una valoración sobre su impacto, encontrándose además los datos sin la desagregación que permitiría conocer el número de personas trabajadoras agrarias que participan en esos programas. Baste simplemente para ello la valoración positiva de los estudios que destacan sus beneficios para el desarrollo rural en términos de mejora de las infraestructuras o de la dotación de los servicios públicos[60].

En todo caso, la prioridad en el acceso a estos programas de las personas trabajadoras agrarias, en aquellos territorios como Andalucía donde aún está vigente, funciona respecto de la participación en trabajos no cualificados y a través de contratos temporales que han generado incluso una alta conflictividad por su inadecuación al Derecho del Trabajo[61]. Por lo que, despojado cada vez más de su finalidad exclusiva de favorecer el empleo de las personas trabajadoras eventuales agrarias, cabe subrayar también la dudosa aportación al fomento del empleo o a la mejora del empleo de las personas trabajadoras agrarias. También su fracaso como instrumento para articular una política activa de empleo complementaria a la política pasiva de empleo[62], que sería su correcto engarce.

59 Resolución de 13 de mayo de 2020 y de 20 de mayo de 2021, de la Dirección General de Administración Local, por la que se convocan para el año 2020 y para 2021 las subvenciones previstas en la Orden de 14 de junio de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por la Junta de Andalucía a las Diputaciones Provinciales destinadas a la financiación de los costes de adquisición de los materiales de los proyectos de obras y servicios afectos al Programa de Fomento de Empleo Agrario.

60 HIERRO HIERRO, F. J., "De las bolsas de trabajo agrario (pasando por el Plan de Empleo Comunitario y por el Plan de Empleo Rural, PER) al Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA): un sistema anquilosado necesitado de ajustes", ob. cit., p. 147.

61 Un ejemplo de ello, puede consultarse en ARENAS VIRUEZ, M., "Fraude en la sucesión de contratos temporales al amparo del Programa de Fomento del Empleo Agrario", https://agrolaboral.es/fraude-en-la-sucesion-de-contratos-temporales-al-amparo-del-programa-de-fomento-de-empleo-agrario/.

62 HIERRO HIERRO, F. J., "De las bolsas de trabajo agrario (pasando por el Plan de Empleo Comunitario y por el Plan de Empleo Rural, PER) al Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA): un sistema anquilosado necesitado de ajustes", ob. cit., p. 148.

4. LA RELEVANCIA DE LA FLEXIBILIDAD EXTERNA FRENTE A LA INTERNA

El enfoque de las políticas de empleo en España ha sido tradicionalmente la utilización de los instrumentos de flexibilidad externa como forma de prevenir el impacto negativo de la adaptación empresarial a las necesidades del mercado productivo, en lugar de emplear los instrumentos de la flexibilidad interna. Aunque se haya ido explorando cada vez más esta opción, como ha sucedido en relación con el COVID-19.

Esto implica esencialmente la introducción de fórmulas para facilitar la contratación temporal y la incorporación de más modalidades contractuales estructurales que permitan más fácilmente la ruptura de la relación laboral. O también la introducción de fórmulas que faciliten el recurso al despido, como son el abaratamiento del coste de ruptura del contrato de trabajo.

Como se comprobará a continuación, éste es también el enfoque de la política de empleo agraria, sin perjuicio de que existan algunas previsiones de flexibilidad interna, relacionadas con el tiempo de trabajo que faciliten igualmente la adaptación de la plantilla de la empresa a sus necesidades productivas. Lo que se realiza modificando las condiciones inicialmente pactadas, evitando con ello la ruptura del contrato de trabajo asociada a la aplicación de las medidas de flexibilidad externa, como se podrá comprobar luego, dentro del Sector Agrario, con la modificación del tiempo de trabajo.

Todo el análisis de los instrumentos de flexibilidad laboral externa y de flexibilidad interna, que se efectuará en los dos siguientes apartados, tiene que completarse con las previsiones del ET dirigidas a facilitar el mantenimiento del empleo, que son de aplicación a todos los sectores productivos, incluido al agrario, siendo especialmente intensas en relación con algunos grupos sociales, como los responsables del cuidado familiar, las mujeres, las personas con discapacidad o las personas trabajadoras de edad avanzada. Y será preciso nuevamente, como consecuencia de que el ET contiene muy pocas previsiones al respecto y de que estas referencias además son generales, efectuar un repaso de los convenios colectivos estatales del Sector Agrario, y más particularmente de los sectoriales andaluces, descendiendo en algún caso al estudio de los convenios colectivos de empresa vigentes en el ámbito de la CA de Andalucía. Así se podrá valorar el alcance real de las previsiones dirigidas al mantenimiento del empleo, a lo que se dedicará el último de los apartados, una vez que se analicen los instrumentos centrales de la flexibilidad laboral, tanto interna (contratos temporales) como externa (tiempo de trabajo), en el Sector Agrario.

4.1. El uso intensivo de la contratación temporal frente a la menor importancia de los contratos indefinidos, incluido el fijo discontinuo

El art. 15 del ET, tras establecer la regla general de que la contratación en España es indefinida y de que la temporal únicamente puede realizarse cuando exista causa, dispone el listado de los contratos temporales, que se encuentran regulados con mayor detalle en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada. Sin que existan particularidades en lo que hace a la introducción de las modalidades laborales de contratación especial en el Sector Agrario, a diferencia de lo que ha sucedido, por ejemplo, en relación con las Universidades,

que cuentan con figuras contractuales propias[63]. O de lo que ha ocurrido en el sector de la construcción, donde se ha admitido la adaptación mediante la negociación colectiva del extinto contrato para obra o servicio determinados (DA tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción). Tampoco existen especiales previsiones en lo que hace al fomento de estas modalidades contractuales más allá de los incentivos a la contratación aprobados en cada CA. Pues la regulación de las modalidades contractuales, incluso en lo que hace a los contratos formativos que son los más vinculados con las políticas de empleo, se realiza mediante las disposiciones generales del ET (arts. 11, 12 y 16 del ET) y las normas reglamentarias que han desarrollado estos preceptos.

En los convenios colectivos analizados de carácter estatal y provinciales andaluces del Sector Agrario existen tan solo algunas previsiones muy generales, tanto en lo que hace al contrato en alternancia[64] como para el contrato para la obtención de la práctica profesional[65]. E incluso algunos textos convencionales de carácter estatal y provinciales andaluces del Sector Agrario seleccionados para este estudio ni siquiera se refieren expresamente a las modalidades contractuales relacionadas con el fomento del empleo[66]. De hecho, cabe

63 Arts. 20 a 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; arts. 78 a 84 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

64 Se han examinado los siguientes textos, que sí contienen previsiones al respecto: art. 22 del Convenio Colectivo Estatal para el sector de Actividades Forestales para los años 2018-2021 (BOE de 11 de julio de 2019). Art. 19.2 del Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017). Art. 19.1 Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de la Vid para los años 2016-2020 (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017). No contienen previsiones: Convenio Colectivo estatal del sector de la Jardinería (BOE de 9 de febrero de 2018), Convenio Colectivo Provincial de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería para los años 2015-2018 (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016), Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018), Convenio colectivo Provincial de Granada del sector del Campo para los años 2016-2018 (BOP de Granada de 22 de noviembre de 2017) y Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector de Aguas para Riego para los años 2018 y 2021 (BOP de Granada de 23 de agosto de 2018).

65 Se han examinado los siguientes textos, que sí contienen previsiones en relación con lo dicho: art. 22 del Convenio Colectivo Estatal para el sector de Actividades Forestales para los años 2018-2021 (BOE de 11 de julio de 2019), art. 19 del Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017) y art. 19.1 Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de la Vid para los años 2016-2020 (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017). No contienen previsiones: Convenio Colectivo estatal del sector de la Jardinería (BOE de 9 de febrero de 2018), Convenio Colectivo Provincial de Almería de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores para los años 2015-2018 (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016), Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018), Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector del Campo para los años 2016-2018 (BOP de Granada de 22 de noviembre de 2017) y Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector de Aguas para Riego para los años 2018 y 2021 (BOP de Granada de 23 de agosto de 2018).

66 Convenio colectivo para el sector de Actividades Forestales (BOE de 11 de julio de 2019), Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017), Convenio Colectivo estatal del sector de la Jardinería (BOE de 9 de febrero de 2018), Convenio Colectivo Provincial de Almería de trabajo en el Campo para los años 2012-2015 (BOP Almería de 24 de Abril de 2013), Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018), Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector del Campo para los años 2016-2018 (BOP de Granada de 22 de noviembre de 2017), Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector de Aguas para Riego para los años 2018 y 2021 (BOP de Granada de 23 de agosto de 2018), Convenio Colectivo Provincial de Huelva del Campo (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2018), Convenio Colectivo de Málaga del sector Agropecuario para los años 2019-2020 y en el caso de la aceituna para los años 2020-2021 (BOP de

destacar la escasa relevancia de las disposiciones referidas al contrato de relevo como medida de fomento del empleo en los convenios colectivos del Sector Agrario tanto en general como en Andalucía; lo que contrasta con la importancia que se le otorga desde la política de empleo con carácter general, así como con las medidas vinculadas a la extinción del contrato de trabajo por razón de edad, que posteriormente se comentarán.

Esta escasa importancia de los contratos de fomento del empleo se une a las pocas referencias que pueden encontrarse en los convenios colectivos a la transformación de los contratos de trabajo temporales en contratos indefinidos, al margen de la relevancia que sí tiene el llamamiento de los trabajadores en el marco de los contratos fijos-discontinuos. También destaca la ausencia de incentivos específicos que fomenten la transformación a indefinidos en convocatorias estables. Lo que refuerza la importancia de la contratación temporal como elemento de flexibilidad.

De hecho, la alta temporalidad singulariza especialmente la participación laboral en el Sector Agrario, cifrándose en torno al 50 %, y afectando más a mujeres que a hombres, según los datos de la Encuesta de Población Activa, en adelante EPA, del año 2020. Esta temporalidad, que es especialmente elevada en un mercado laboral como el español ya caracterizado por la relevancia de los contratos temporales, se acompaña también de una alta rotación en el empleo[67]. Todo ello encuentra su fundamento en distintas razones, como lo es la propia temporalidad de muchos de los cultivos o la facilidad de dimensionamiento de la plantilla que ofrecen los contratos temporales. También se ha subrayado que las modalidades contractuales del ET encuentran dificultades especiales de adaptación en el Sector Agrario, aunque este recurso a la contratación temporal puede asociarse más al uso de los contratos temporales como forma de adaptar la plantilla de la empresa a las necesidades productivas.

Esta alta temporalidad además resulta en muchas ocasiones contraria a las reglas del ET, como se deduce del elevado número de pronunciamientos judiciales del orden social sobre contratación laboral fraudulenta en el Sector Agrario, precisamente porque ha venido empleándose el extinto contrato por obra o servicio determinados para actividades que carecen de los requisitos exigidos en la normativa, por la flexibilidad que estos contratos de trabajo ofrecían *a priori*. Lo que ha explicado su importancia en el conjunto de las modalidades contractuales empleadas en el Sector Agrario. Sin que el contrato fijo discontinuo, que podría emplearse para la cobertura de actividades reiteradas en el tiempo, parezca haber solucionado esta problemática, pues también se plantean problemas de aplicación jurídica[68].

---

17 de diciembre de 2020), Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del Campo para los años 2019-2022 (BOP de Cádiz de 28 de septiembre de 2020) y Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del sector de la Viticultura para los años 2018-2019 (BOP de Cádiz de 31 de enero de 2019).

67 Según el Informe "Síntesis Anual del Mercado de Trabajo 2020", publicado por el SEPE, se extrae que los peones agrícolas acumularon el mayor número de contratos de trabajo en 2020 (1.801.673), representando el 11,3 % de los contratos de trabajo celebrados, lo que acredita la rotación en los contratos de trabajo. Este informe se encuentra disponible en: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/publicaciones-estadisticas/sintesis-anual-MT.html.

68 GONZÁLEZ ORTEGA, S., "La reforma del contrato fijo discontinuo", https://agrolaboral.es/la-reforma-del-contrato-fijo discontinuo-santiago-gonzalez-ortega/; ZALVIDE BASSADONE, A., "El contrato fijo discontinuo como nuevo modelo de contratación temporal en el Sector Agrario", disponible en https://agrolaboral.es/el-contrato-fijo discontinuo-como-nuevo-modelo-de-contratacion-temporal-en-el-sector-agrario-alejandro-zalvide-bassadone/.

Esto ha llevado a las empresas del Sector Agrario a recurrir a fórmulas distintas para atender a las necesidades puntales de la mano de obra, empleando como alternativa la contratación en origen de los trabajadores extranjeros para la cobertura de los trabajos de campaña, así como también a la descentralización productiva. Especialmente se ha señalado la importancia creciente de los trabajos de campañas agrícolas realizados en el marco de las ETTs por trabajadores procedentes de otros países[69]. Y requerirá a futuro, dada la supresión del contrato por obra o servicio determinados y las modificaciones introducidas en el contrato fijo discontinuo[70], efectuadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, una revisión de las modalidades contractuales empleadas en el Sector Agrario, así como de los convenios colectivos de este sector[71].

4.2. La flexibilidad en el tiempo de trabajo como manifestación más relevante de la flexibilidad interna

La ausencia de medidas específicas en relación con fórmulas contractuales se une a la poca relevancia de otras medidas que incidan también en la flexibilidad interna en el Sector Agrario. De hecho, las especialidades introducidas en la relación laboral común de trabajo asalariado, que se vincularían con la política de empleo, se concentran únicamente en la regulación del tiempo de trabajo, donde se aplica el régimen general del ET (arts. 34 a 38 del ET), así como las particularidades del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo que aquí interesa destacar.

Concretamente, el art. 5 del Real Decreto 1561/1995, en lo que hace a las labores agrícolas, forestales y pecuarias, contiene importantes previsiones dirigidas a facilitar la flexibilidad del tiempo de trabajo, como lo es la preferencia en la regulación mediante convenio colectivo, o en su ausencia, mediante la costumbre local. O la posibilidad de ampliar el tiempo de trabajo en 20 horas semanas en los trabajos de ganadería y guardería rural, siempre respetando las doce horas de trabajo efectivo. Esta previsión de evitar el riesgo para la salud que pudiera suponer la exposición al trabajo se contiene también en el art. 24 del Real Decreto 1561/1995, que limita la jornada de trabajo en seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo, cuando se exija la realización de un esfuerzo físico o concurran circunstancias especialmente penosas, que se deriven de condiciones anormales de temperatura o de humedad.

Del mismo modo, tampoco existen singularidades específicas en lo referido a las fórmulas de gestión flexible asociadas al mantenimiento del empleo en el Sector Agrario, como son la movilidad funcional (art. 39 ET), la movilidad geográfica (art. 40 ET), la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), la suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales (art. 47 ET) o el descuelgue salarial (art. 82.3 ET). Y

69 ALLEPUZ CAPDEVILA, R. y TORRES SOLÉ, T., "La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola", ob. cit., pp. 119-120.

70 Un interesante estudio sobre la aportación del contrato fijo discontinuo al Sector Agrario, MARTÍNEZ BARROSO, M. R., "La política de empleo y sus principales manifestaciones en la negociación colectiva del sector primario", RODRÍGUEZ ESCANCIANO, E., y ÁLVAREZ CUESTA, H., (Dir.): L*a negociación colectiva en el Sector Agrario*, ob. cit., pp. 327-330.

71 GONZÁLEZ ORTEGA, S., "La reforma del contrato fijo discontinuo", https://agrolaboral.es/la-reforma-del-contrato-fijo discontinuo-santiago-gonzalez-ortega/.

ello pese a que todas las instituciones mencionadas han sido introducidas para favorecer la adaptación de las necesidades de la empresa a su realidad productiva, evitando con ello la extinción del contrato de trabajo o minorando el número de extinciones contractuales, lo que resulta relevante, aunque la realidad negocial no lo acredite o atienda solo parcialmente, para un sector como el agrario[72].

En lo que hace a las cláusulas convencionales de carácter estatal y del ámbito autonómico andaluz cabe destacar las previsiones relativas a la recuperación de las horas de trabajo perdidas por causas no imputables al empresario, que podría enmarcarse en el concepto de la flexibilidad del tiempo de trabajo tan necesaria en tareas como las agrícolas dependientes de factores externos poco previsibles[73], aunque algunos convenios colectivos imputan esta responsabilidad directamente a la empresa[74] y otros convenios disponen cláusulas para compartir esta responsabilidad empresarial en parte con la persona trabajadora afectada[75]. De hecho, la relevancia que la flexibilidad del tiempo de trabajo tiene en este sector ha justificado su estudio exhaustivo en el Capítulo 10 de la presente obra, RODRÍGUEZ SANTOS: "La ordenación del tiempo de trabajo en el Sector Agrario". Una flexibilidad que responde a factores desencadenantes (estacionalidad, condiciones climáticas, contexto), que han propiciado una regulación jurídica que favorece la adaptación de las reglas generales del Derecho del Trabajo a las peculiaridades del empleo agrario.

También suelen ser habituales las previsiones en relación con las horas extraordinarias habituales, que muchos convenios colectivos tratan de eliminar con el fin de favorecer el empleo y de evitar con ello el paro forzoso en el sector[76]; si bien algunos convenios colectivos

72 TASCÓN LÓPEZ, R., "Poder de dirección y organización del trabajo, IUS variandi empresarial y subrogación y subcontratación en los convenios colectivos del Sector Agrario", RODRÍGUEZ ESCANCIANO, E., y ÁLVAREZ CUESTA, H., (Dir.), ob. cit., pp. 444-445.

73 Art. 30 del Convenio Colectivo Estatal para el sector de actividades forestales (BOE de 11 de julio de 2019).

74 Art. 19 del Convenio Colectivo Provincial de Almería del Campo para los años 2012-2015 (BOP Almería de 24 de Abril de 2013), art. 20 del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018) y art. 11 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Huelva para los años 2018-2020 (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2018).

75 Art. 11 del Convenio Colectivo Provincial de Málaga del sector Agropecuario para los años 2019-2020 (BOP de Málaga de 17 de diciembre de 2020), art. 34 del Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del sector Viticultura para los años 2018-2020 (BOP de Cádiz de 31 de enero de 2019) y art. 12 del Convenio Colectivo Provincial de Jaén de Actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén 4 de enero de 2019).

76 Art. 33 del Convenio Colectivo estatal de las industrias de Elaboración del Arroz (BOE de 25 de octubre de 2017), art. 33 del Convenio Colectivo estatal de las industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017), art. 30 del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba de Campo para los años 2017-2020 (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017), art. 27 del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018), art. 8 del Convenio Colectivo de Huelva del Campo para los años 2018-2020 (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2018), art. 23 del Convenio Colectivo de Málaga del sector Agropecuario para los años 2019-2020 y en el caso de la aceituna para los años 2019-2021 (BOP de 17 de diciembre de 2020), art. 18 del Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del Campo para los años 2019-2022 (BOP de Cádiz de 28 de septiembre de 2020), art. 38 del Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de la Vid para los años 2016-2020 (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017) y art. 14 del Convenio Colectivo Provincial de Jaén de Actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019).

analizados se muestran menos firmes con esta previsión convencional, abordándola como un elemento de flexibilidad del tiempo de trabajo[77]. Algunos convenios también se refieren a otros instrumentos de flexibilidad interna como el descuelgue salarial, previsto en el art. 82.3 del ET[78].

Es especialmente relevante el problema suscitado en relación con la movilidad funcional de los trabajadores del Sector Agrario, por cuanto el sistema de clasificación profesional de los convenios colectivos del Sector Agrario ha planteado igualmente conflictos jurídicos de interpretación[79], siendo los grupos profesionales diseñados bastante rígidos en su configuración jurídica, lo que impide el cambio de las funciones de las personas trabajadoras. Esto conlleva a la extinción del contrato de trabajo, como forma de flexibilidad externa, en lugar de emplear la movilidad funcional englobada en la flexibilidad interna, como ya se apuntaba al inicio de este apartado.

También es significativa la inadecuación de la formación profesional para el empleo en el Sector Agrario. Las singularidades que pueden existir en este terreno están vinculadas a la existencia de ofertas específicas de formación en distintos niveles educativos, así como a la propia gestión de la formación, que se caracteriza por encontrase fuertemente participada por asociaciones profesionales y sindicatos específicos del sector. También por la adopción de distintas líneas de financiación que contribuyen a facilitar la formación de los trabajadores del Sector Agrario, sin perjuicio de que las particularidades del sector generalmente provoquen un escaso acceso a la formación. Pues la agricultura se trata de un sector poco profesionalizado en términos generales, como se ha constatado al inicio de este trabajo.

En este sentido, la formación profesional cuenta con distintos instrumentos de financiación, entre los que conviene destacar el PFEA, en virtud de lo establecido en el art. 17 del Real Decreto 939/1997, que dispone la posibilidad de que el Servicio Público de Empleo y las Comunidades Autónomas con competencias asignen créditos para cursos de formación ocupacional, dirigidos a mejorar la empleabilidad de los trabajadores eventuales agrarios desempleados; ya se destinen al perfeccionamiento de su cualificación profesional actual, o bien a la obtención de una segunda cualificación para favorecer su reciclaje profesional. Lo que se realiza mediante las convocatorias al efecto.

En todo caso, por lo que interesa destacar de la relación entre la Política de Empleo y el Derecho del Trabajo, el ET regula en el art. 23 los permisos de formación, diferenciando entre el permiso para acudir a exámenes (art. 23.1.a del ET), la adaptación del trabajo por

77 Art. 19 del Convenio Colectivo Provincial de Almería de trabajo en el Campo para los años 2012-2015 (BOP Almería de 24 de Abril de 2013).

78 DA primera del Convenio Colectivo Provincial de Almería de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores para los años 2015-2018 (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016), art 37 del Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector del Campo para los años 2016-2018 (BOP de Granada de 22 de noviembre de 2017) y art. 37 del Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector de Aguas para Riego para los años 2018 y 2021 (BOP de Granada de 23 de agosto de 2018).

79 CASTILLO FERNÁNDEZ, M., "La clasificación profesional en el Sector Agrario tras la desaparición de la antigua ordenanza laboral", disponible en https://agrolaboral.es/la-clasificacion-profesional-en-el-sector-agrario-tras-la-desaparicion-de-la-antigua-ordenanza-laboral-marta-castillo-fernandez/. En la misma dirección, puede consultarse otro capítulo de la presente monografía que incide con bastante detalle en esta problemática (CASTILLO FERNÁNDEZ: "El encuadramiento profesional del trabajador del Sector Agrario a través del modelo de clasificación profesional establecido en la negociación colectiva").

formación (art. 23.1.a y 23.1. c del ET), la adaptación del trabajo por cursos de formación profesional (art. 23.1.b del ET) y el permiso por formación profesional para el empleo (art. 23.3 del ET)[80]. La obligación empresarial de formar al trabajador tan solo resulta especialmente intensa cuando se requiere en atención a las medidas de prevención de los riesgos laborales (arts. 14 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL), así como a la adaptación por el cambio de funciones (art. 23.1.d del ET) o de necesidades de la producción (art. 47, 51 y 52 ET)[81]. Sin que existan especialidades en relación con el Sector Agrario en las normas que regulan el sector, quedando la ordenación jurídica, como sucede con el resto de los sectores productivos en España, contenida en los convenios colectivos, que tratan de avanzar en un enfoque distinto de la formación al anteriormente apuntado de la prevención de los riesgos laborales y de los cambios empresariales.

En este sentido, los convenios colectivos sectoriales andaluces del Sector Agrario tampoco establecen generalmente especiales previsiones en relación con la formación refiriéndose, si acaso, a lo dispuesto en el ET y aplicando lo establecido en la LPRL[82], salvo algunos convenios colectivos que establecen ayudas a la formación[83] o permisos especiales[84]. También algunos convenios se refieren a la elaboración de planes de formación acordados con la representación de los trabajadores en el sector a través de Comisiones Paritarias específicas. Todo ello pese a que la necesidad de mano de obra más cualificada a corto plazo justificaría, como consecuencia de la tecnificación y del importante desarrollo de este sector, medidas especiales de formación en el Sector Agrario.

4.3. La protección del empleo (en particular de los colectivos con dificultades de participación laboral) como límite a las medidas de flexibilidad

Junto con las medidas generales dispuestas en el ET dirigidas a favorecer la flexibilidad laboral en las empresas anteriormente mencionadas, existen otras disposiciones que tutelan el mantenimiento en el empleo de los grupos sociales con especiales dificultades

80 Un exhaustivo análisis sobre la capacidad de derechos para limitar el ejercicio del poder de dirección y ser disfrutados de forma efectiva por la persona trabajadora en MORENO MÁRQUEZ, A: *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp. 138-196.

81 GARCÍA MUÑOZ, M., y SALVADOR PÉREZ, F., "El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1, 2018, pp. 109-110.

82 Art. 40 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Almería (BOP de Almería de 24 de abril de 2013), arts. 10 y 54 del Convenio Colectivo Provincial de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016), art. 58 del XXV Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de la Vid (BOP de Cádiz de febrero de 2017), art. 5 del Convenio Colectivo Provincial del sector Viticultura de Cádiz (BOP de Cádiz de 31 de enero de 2019), art. 33 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017), art. 11 del Convenio Colectivo Provincial para Producción de Plantas Vivas y su venta de Jaén (BOP de Jaén 4 de junio de 2009), art. 34 y anexo I del Convenio Colectivo de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018).

83 Art. 29 del XXV Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de la Vid (BOP de Cádiz de febrero de 2017).

84 Art. 10 del Convenio Colectivo Provincial de Actividades Agropecuarias de Jaén (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019).

de participación laboral como son las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y las mujeres, las personas trabajadoras con discapacidad y las personas trabajadoras de edad avanzada.

Por lo que se refiere a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, los instrumentos generales tutelan especialmente su empleo, con previsiones relativas a la adaptación del tiempo de trabajo, a los permisos relacionados con el cuidado familiar, a la suspensión del contrato por el nacimiento de hijo/hija o por la adopción e instituciones afines, así como a las excedencias (arts. 37, 45, 46 y 48 ET). A lo que se une la protección frente en la extinción del contrato de trabajo que pueda tener su causa en el disfrute de los derechos anteriormente citados (arts. 53.4 y 55.5 ET), sin que existan previsiones especiales en el ET en relación con el mantenimiento en el empleo de este grupo social en el Sector Agrario. Por su parte, los convenios colectivos de carácter estatal y provinciales andaluces, así como los Planes de Igualdad de las empresas andaluzas del Sector Agrario, suelen establecer previsiones relativas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En lo que hace a la participación en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, cabe destacar todas las medidas relativas a la no discriminación laboral por razón de sexo y de género, que comprenden las disposiciones que tratan de garantizar el disfrute efectivo de los derechos laborales, como las relativas a la clasificación profesional, la promoción o la igualdad retributiva (art. 22, 24 y 28 del ET), así como todas aquellas tuitivas frente al despido en el caso de la mujer embarazada (arts. 53.4 y 55.5 del ET).

También entre las medidas relativas a la no discriminación por razón de sexo y de género se encuentran, lo que tiene una especial relevancia en el Sector Agrario andaluz por la conflictividad generada en los últimos años, las que se refieren a la prevención del acoso laboral en la citada intersección, que se fundan en la obligación empresarial de contar con una política antiacoso por razón de género que favorezca la permanencia en el empleo (art. 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en adelante LOI). De hecho, muchos convenios colectivos provinciales andaluces disponen cómo debe ser el canal de denuncia interno en caso de acoso por razón de sexo, acoso sexual y por razón de género[85]. Más son los que se declaran en contra del acoso, tipifican las conductas antiacoso o establecen el contenido de las medidas antiacoso aplicables[86].

85 Arts. 48 y 55 del Convenio Colectivo Estatal para el sector de Actividades Forestales (BOE de 11 de julio de 2019), anexo I del Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017) y art. 36 del Convenio Colectivo Provincial de Huelva del Campo para los años 2018-2020 (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2018).

86 Art. 47 del Convenio Colectivo Provincial de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería (BOP de Almería 10 de noviembre de 2016), arts. 48 y 50 del Convenio Colectivo Provincial del sector del Campo de Cádiz para los años 2019-2022 (BOP de Cádiz de 28 de septiembre de 2020), arts. 49 y 67 del XXV Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de la Vid (BOP de Cádiz de febrero de 2017), art. 46 del Convenio Colectivo Provincial del sector Viticultura de Cádiz (BOP de Cádiz de 31 de enero de 2019), art. 38 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017), art. 30 Convenio Colectivo del Sector del Campo de Granada (BOP de Granada de 22 de noviembre de 2017), art. 33 del Convenio Colectivo del Sector de Aguas para Riego de la provincia de Granada (BOP de Granada de 23 de agosto de 2018), art. 36 del Convenio Colectivo Provincial de Huelva del Campo para los años 2018-2020 (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2018) y art. 33 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019).

En lo que hace a los trabajadores con discapacidad, tampoco se encuentran muchas medidas dirigidas a favorecer la permanencia en el empleo, salvo las que pueden deducirse de la obligación empresarial de realizar ajustes razonables, a las que tan solo se refieren algunos convenios colectivos del Sector Agrario a nivel estatal y andaluz[87], siendo especialmente significativa esta ausencia en las cláusulas convencionales, así como que existan únicamente referencias generales. Tan solo destaca lo establecido en el art. 27 del Convenio Colectivo Provincial de Almería de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores para los años 2015-2018, BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016, donde existe una mayor concreción.

Y lo mismo puede decirse de los trabajadores de edad avanzada del Sector Agrario, que tienen la misma protección en el empleo que el resto de las personas trabajadoras. De hecho, el art. 51 ET permite la introducción de preferencias en el mantenimiento en el empleo a través de la negociación colectiva, que concurriría con la prioridad de permanencia de la representación legal de las personas trabajadoras dispuesta en la ley. No obstante, los convenios colectivos analizados carecen de medidas especiales para favorecer el mantenimiento en el empleo de todos los grupos sociales con dificultades de empleabilidad, incluidos las personas trabajadoras de edad avanzada. Es más, respecto de la extinción del contrato por razón de edad y las personas trabajadoras de edad avanzada, las políticas de empleo tratan de promover el relevo generacional en el Sector Agrario, por lo que se favorece la extinción del contrato de trabajo, como se verá en el siguiente apartado. Pues esta ruptura del vínculo contractual se emplea igualmente como forma de adecuar las necesidades de la empresa a la realidad del mercado, pudiendo entenderse, por ello, como un instrumento de flexibilidad laboral.

4.4. La relevancia de la extinción promocionada del contrato de trabajo por razón de edad como instrumento de flexibilidad

Dentro de la extinción del contrato por razón de edad, debemos diferenciar entre la que es completamente involuntaria para la persona trabajadora como sucede con la jubilación forzosa, la involuntaria pero que precisa un acuerdo para su aplicación como es el caso de la prejubilación y la extinción totalmente voluntaria para la persona trabajadora con el objetivo de causar la prestación del Sistema de Seguridad Social. Pudiendo diferenciarse a su vez, dentro de esta última, entre la jubilación anticipada, la jubilación ordinaria y la jubilación flexible, en atención a la edad a la que se accede a la misma y a la relación con el mercado de trabajo tras la jubilación. En todo caso, se trata de un sistema de acceso a la jubilación de las personas trabajadoras del campo que sean asalariadas que se rige por las disposiciones comunes previstas en la LGSS, sin que se hayan previsto especialidades en relación con la anticipación de la edad ordinaria de jubilación, a diferencia de lo que sucede para algunos grupos sociales como los discapacitados, o bien para las personas trabajadoras de algunos sectores.

La extinción del contrato por razón de edad, sea involuntaria o voluntaria para la persona trabajadora, permite la adaptación de la plantilla de las empresas a las necesidades

87 Art. 23 del Convenio Colectivo estatal para el sector de Actividades Forestales (BOE de 11 de julio de 2019), art. 20 del Convenio Colectivo estatal de las industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017) y art. 15 del Convenio Colectivo Provincial de trabajo en el Campo de Almería para los años 2012-2015 (BOP Almería de 24 de abril de 2013).

reales productivas, evitando la extinción del contrato de trabajo de otra persona trabajadora, e incluso reduciendo los costes de ruptura de la relación laboral, cuando se recurre a la jubilación forzosa. Lo que aporta flexibilidad a las relaciones laborales.

En cuanto a la jubilación forzosa como instrumento de política de empleo requiere si se trata de personal asalariado, tanto en general como por lo que se refiere al Sector Agrario, su regulación mediante la negociación colectiva. Sin embargo, los principales convenios colectivos del Sector Agrario a nivel estatal[88] o a nivel provincial andaluz[89] no hacen ninguna referencia a la jubilación forzosa; lo que puede explicarse por los constantes cambios de su régimen jurídico. Pero también por el uso de la extinción promocionada del contrato de trabajo de las personas trabajadoras de edad avanzada en el Sector Agrario, a la que han recurrido algunos de los convenios del sector, sin perjuicio incluso que hayan existido políticas más generales articuladas por los poderes públicos de fomento de la jubilación que igualmente hayan afectado al Sector Agrario[90].

En este sentido, algunos convenios colectivos del Sector Agrario a nivel estatal disponen la posibilidad de acceder a rentas de compensación por la pérdida de ingresos

88 Convenio Colectivo estatal para el sector de Actividades Forestales (BOE de 11 de julio de 2019); Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017); Convenio Colectivo estatal del sector de la Jardinería (BOE de 9 de febrero de 2018).

89 Convenio Colectivo Provincial de trabajo en el Campo de Almería (BOP de Almería de 24 de abril de 2013), Convenio Colectivo Provincial de trabajo del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016), Convenio Colectivo Provincial del sector del Campo de Cádiz (BOP de Cádiz de 28 de septiembre de 2020), XXV Convenio Colectivo Provincial de la Vid de Cádiz (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017), Convenio Colectivo Provincial del sector Viticultura de Cádiz (BOP de Cádiz de 31 de enero de 2019), Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017), Convenio Colectivo Provincial del Campo de Granada (BOP de Granada 22 de noviembre de 2017), Convenio Colectivo Provincial del sector de Aguas para Riego de Granada (BOP de Granada de 23 de agosto de 2018), Convenio Colectivo Provincial del Campo de Huelva (BOP de Huelva de 8 de Noviembre de 2018), Convenio Colectivo Provincial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BOP de Jaén de 4 de Enero de 2019), Convenio Colectivo Provincial para Producción de Plantas Vivas y su venta de Jaén (BOP de Jaén de 4 de Junio de 2009), Convenio Provincial de Actividades Agropecuarias de Málaga para los años 2019-2020 (BOP de Málaga de 17 de diciembre de 2020), Convenio Colectivo Provincial del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018).

90 De hecho, algunas CCAA han establecido incentivos para fomentar el retiro anticipado de los trabajadores agrarios, habiéndose articulado experiencias específicas en Andalucía a través del Decreto-ley 4/2012, de 16 de octubre, de Andalucía, de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, aunque se trata de una intervención pública general, sin que sea exclusiva del Sector Agrario, que ha tratado de mantener a las personas trabajadoras de este sector, sin una política de relevo generacional definida, como se deduce de la ausencia de disposiciones específicas. No obstante, el Decreto-ley 4/2012, de 16 de octubre, de Andalucía, ha favorecido la implementación de las políticas de fomento a la jubilación, pues algunas de las empresas beneficiarias pertenecen al sector. Concretamente, esta norma dispone dos tipos de incentivos: a) de un lado, las ayudas previas a la jubilación ordinaria, consistentes en rentas hasta alcanzar la jubilación ordinaria, la jubilación anticipada o la incapacidad permanente, b) las ayudas extraordinarias, consistentes en indemnizaciones a tanto alzado, vinculadas a los acuerdos de acompañamiento social en los procesos de reestructuración empresarial (art. 2 del Decreto-ley 4/2012). El importe de ellas es el 80 % de la media de las rentas o del salario, aunque dependiendo del grupo de personas trabajadoras de que se trate existirán variaciones, quedando condicionada su percepción a la participación en las acciones de formación.

debida al acceso a la jubilación anticipada[91] o regulan premios de jubilación[92], lo que favorece la extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras de edad avanzada. Los convenios colectivos provinciales del Sector Agrario también establecen previsiones similares, de rentas de compensación, por la extinción anticipada del contrato de trabajo[93], así como premios a la jubilación[94].

De especial interés por contener distintas previsiones es el Convenio Colectivo Provincial de Jaén de actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019), que dispone medidas encuadrables en la prejubilación y en los premios de jubilación anticipada, siendo hasta tres los preceptos que regulan esta concreta cuestión, permitiendo distintas opciones para la persona trabajadora, sin que sean compatibles. De un lado, el art. 25 del Convenio Colectivo Provincial de Jaén de actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019) dispone una ayuda por jubilación consistente en el abono de una mensualidad, a la que se sumaría otra adicionalmente si el trabajador llevara más de diez años en la empresa. Por otra parte, el art. 26 del Convenio Colectivo Provincial de Jaén de actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019) establece distintos importes, en función de la edad del trabajador, que van desde 4,5 mensualidades a los 61 años a 1,5 mensualidad a los 64 años. Finalmente, el art. 27 del Convenio Colectivo Provincial de Jaén de actividades Agropecuarias para los

91 El art. 44 del Convenio Colectivo Estatal de las industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017) incentiva la jubilación voluntaria de los trabajadores fijos con una cantidad a tanto alzado desde los 2.497,62 euros a los 4.578,83 euros en función de la edad que le resta al trabajador para acceder a la jubilación, pudiendo hacerlo desde cinco años antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

92 El art. 38 del Convenio Colectivo Estatal del sector de la Jardinería (BOE de 9 de febrero de 2018) establece una gratificación, desde 3.300 euros a 2.000 euros, para quienes extingan su contrato de trabajo una vez cumplidos los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco.

93 El art. 43 del Convenio Colectivo Provincial de trabajo en el Campo de Almería para los años 2012-2015 (BOP Almería de 24 de Abril de 2013) establece una ayuda por jubilación, a la que pueden acceder los trabajadores con al menos 10 años de antigüedad en la empresa, consistente en la cantidad desde 6 mensualidades hasta 4 mensualidades, en atención al trabajador, accediendo desde los 60 a los 64 años, que el trabajador la perdería en el caso de que no lo solicitase antes de los 64 años de edad y seis meses. Por su parte, el art. 45 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba para los años 2017-2020 (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017) dispone el abono de dos mensualidades, con independencia de la edad del trabajador, pudiendo acceder quienes acrediten al menos 10 años de antigüedad en la empresa y tengan un contrato indefinido o fijo discontinuo, que se jubilen en la empresa. Y el art. 33 del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018) establece el derecho de los trabajadores fijos y fijos-discontinuos a percibir tres mensualidades si se jubilan antes de los 65 años de edad, o "excepcionalmente" cumplidos los 65 años o más de jubilación.

94 El art. 24 del Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector del Campo para los años 2016-2018 (BOP de Granada de 22 de noviembre de 2017) regula un premio de jubilación de una mensualidad más antigüedad para los trabajadores que tengan más de 15 años de antigüedad en la empresa y que se jubilen voluntariamente, sin establecer diferencias en relación con la edad. El art. 16 del Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector de Aguas para Riego para los años 2018 y 2021 (BOP de Granada de 23 de agosto de 2018) dispone igualmente el derecho a causar el importe de nueve mensualidades, para quienes acrediten al menos 12 años de servicio en la empresa, reduciéndose proporcionalmente en función del tiempo trabajado, con la pérdida del derecho, si no solicitaran la jubilación, tras el cumplimiento de la edad y el tiempo mínimo de cotización necesarios para causar la jubilación. El art. 32 del Convenio Colectivo Provincial de Málaga del sector Agropecuario para los años 2019-2020 (BOP de Málaga de 17 de diciembre de 2020) recoge el derecho al abono de dos pagas de 30 días de salario, siempre que se produjera la extinción del contrato antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación.

años 2018-2022 (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019) contempla aún una previsión relativa al Real Decreto-ley 14/1981, pese a que esta disposición se encuentra derogada, por la que se dispone el derecho de los trabajadores con 64 años que accedan a la jubilación anticipada a causar el 100 % de la pensión, cuando la empresa sustituyera a la persona trabajadora jubilada "por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante del primer empleo", manteniendo la misma modalidad contractual. Lo que debe entenderse aplicable a los casos en los que sea posible la jubilación anticipada a los 64 años de edad y se cumpla el citado compromiso de contratación.

Esta última previsión sería la única que se refiere al relevo generacional, pues el resto de las disposiciones que se contienen tanto en los convenios estatales como en los convenios provinciales andaluces no se refieren ni al contrato de relevo, ni a la jubilación anticipada parcial como forma de liberar empleos a favor de otros grupos sociales o con la finalidad más general de fomentar el empleo.

En todo caso, sí que resulta destacable la importancia que tienen, en el Sector Agrario, las medidas de empleo destinadas a favorecer el acceso a la jubilación. Lo que puede facilitar, junto con otras intervenciones, el relevo generacional.

5. LOS ESTÍMULOS AL SECTOR AGRARIO COMO EJE PRINCIPAL DE LAS INTERVENCIONES

La política activa de empleo agraria se ha desarrollado especialmente a través de los incentivos al fomento de la actividad empresarial agraria y del más puntual estímulo de la contratación de los trabajadores asalariados de este sector. Por las importantes partidas presupuestarias previstas, con procedencia en gran parte de los fondos europeos, se trata sin lugar a dudas de la más relevante intervención de las políticas activas de empleo en España en general y también en Andalucía. Si bien cabe destacar que los programas europeos, que posteriormente han venido teniendo una articulación particular en cada uno de los territorios cuya descentralización desde el ámbito estatal se haya decidido, carecen en muchas ocasiones de un enfoque real de política de empleo, en términos de creación de puestos de trabajo ya que se promueve esencialmente el desarrollo de las empresas agrarias, sin que se fomente siempre la constitución como trabajador autónomo o la participación a través del empleo asalariado. Esto es así ya que se trata de ayudas que se otorgan sobre todo para favorecer la continuidad de las explotaciones agrarias existentes.

De hecho, el método de coordinación abierto de las políticas de empleo, que articula la competencia de la Unión Europea en esta materia desde el año 1997, carece de alusiones expresas y directas a la promoción del empleo agrario que puedan fundamentar intervenciones o aproximación de legislaciones en el mercado de trabajo agrario, como se extrae de los arts. 145 a 150 del TFUE.

Por ello, la intervención más relevante de la Unión Europea en el mercado de trabajo agrícola se articula a través de la PAC, a la que se ha destinado hasta el 33,1 % del presupuesto europeo para los años 2021-2027 (386.602,8 millones de euros), correspondiéndole a España 47.724 millones de euros en este período. Lo que demuestra la importancia de la PAC en el conjunto de las intervenciones europeas y su relevancia también para España como país especialmente beneficiado por esta financiación, con una participación, en 2019, del

12,4 % de la PAC, por detrás tan solo de Francia[95]. De hecho, la forma de intervención más relevante de la PAC son las ayudas directas, a las que la Unión Europea destinó 41.000 millones de euros en 2019 y 41.400 millones en 2020, siendo el 71 % y el 70 % de la PAC respectivamente, lo que acredita la importancia de esta intervención en el conjunto de la PAC[96]. También su relevancia para España, como segundo país que más fondos recibió de la Unión Europea en forma de ayudas directas en 2019[97]. Y para Andalucía concretamente, que recibió hasta un 27,3 % del FEAGA en el conjunto nacional y un 18 % del FEADER, ambos programas financiados por la PAC[98].

La PAC ha sido sucesivamente reformada desde su nacimiento en el año 1962. Hasta el 1 de enero de 2023, ha estado vigente una regulación transitoria[99], que ha sido realizada con el fin de retrasar la programación planificada para los años 2021-2027. Como se sabe, la Comisión Europea presentó el 1 de junio de 2018 una reforma de la PAC[100], con el fin de crear un nuevo escenario, que ha provocado importantes reticencias y temores por la reducción, tanto de las regiones que accederían a estos fondos, como de las propias partidas presupuestarias destinadas a financiarla. Además de que el COVID-19 ha motivado la introducción de modificaciones a la programación efectuada para los años 2020 y 2021, que han incidido en las convocatorias y en la gestión que se realice durante el año 2022, así como en el control de las partidas ejecutadas que se efectúe durante los años siguientes.

Junto con la PAC, para los años 2021-2023, también deberá tenerse en cuenta, en relación con el fomento del empleo agrario, la financiación del conocido como "Plan de Recuperación, transformación y resiliencia. Fondos NEXT GENERATION", adoptado con el objetivo de hacer frente a la crisis económica generada por el COVID-19. Más concretamente, el bloque 3 ("Transformación ambiental y digital del sistema agroalimentario y pesquero") establece medidas relacionadas con el empleo agrario, como son la reducción del número mínimo de jornadas cotizadas para acceder al subsidio por desempleo de trabajadores eventuales agrarios, así como la bonificación para la conversión de contratos temporales

95 https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/106/la-financiacion-de-la-pac.

96 "Distribution of direct aid to farmers - 2019 financial year", "Distribution of direct aid to farmers - 2020 financial year", European Commission, https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/financing-cap/beneficiaries/direct-aid-reports_en.

97 "Distribution of direct aid to farmers - 2019 financial year", "Distribution of direct aid to farmers - 2020 financial year", European Commission, https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/financing-cap/beneficiaries/direct-aid-reports_en.

98 https://www.fega.es/sites/default/files/Resumen_Memoria_FEGA_2020.pdf.

99 Reglamento (UE) 2020/2220 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de diciembre de 2020, por el que se establecen determinadas disposiciones transitorias para la ayuda del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) en los años 2021 y 2022, y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 1305/2013, (UE) nº 1306/2013 y (UE) nº 1307/2013 en lo que respecta a sus recursos y a su aplicación en los años 2021 y 2022 y el Reglamento (UE) nº 1308/2013 en lo que se refiere a los recursos y la distribución de dicha ayuda en los años 2021 y 2022.

100 Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común (planes estratégicos de la PAC), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y por el que se derogan el Reglamento (UE) n.º 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (UE) n.º 1307/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, COM/2018/392 final - 2018/0216 (COD), de 1 de junio de 2018.

a indefinidos o a fijos discontinuos, que respectivamente mejoran la protección social y supone una reducción en el coste de contratación. De hecho, en la programación 2021-2027, las medidas de desarrollo rural de la PAC se beneficiarán de los recursos extraordinarios de los Fondos NEXT GENERATION, con una asignación de hasta 8.070,5 millones de euros.

La PAC se compone de dos pilares. De un lado, el Pilar I, que se destina a las ayudas directas y a las ayudas al mercado, que se financia por el Fondo Europeo de Garantía Agrícola (FEAGA) o, en algunos casos, se cofinancia contando con la colaboración de los Estados de la UE. Por otro lado, el Pilar II, que tiene como objetivo el desarrollo rural, financiándose por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), así como por fondos regionales y nacionales, a los que se suma la aportación que se realiza también para el desarrollo rural por otros fondos europeos como son los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE), los Fondos de la Política de Cohesión (Fondo de Cohesión), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo (FSE), el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), así como el Fondo "NEXT GENERATION" anteriormente citado.

De manera que el FEAGA, junto con el FEADER (donde se incluye el Programa LEADER y el Programa PROEDER destinados al desarrollo rural, así como los Programas de Desarrollo Rural), financian los gastos derivados de la aplicación de la política de mercados y de precios que realiza la PAC. A lo que se suma la aportación que realizan otros fondos de los anteriormente mencionados para el fomento del empleo a través del desarrollo rural. Especialmente, en lo que aquí interesa, por su conexión con las políticas de empleo, el FEDER y el FSE. Por lo que son, en definitiva, hasta cuatro los programas de financiación europeos distintos con impacto en el fomento del empleo agrario: FEAGA, FEADER, FEDER y FSE.

En los siguientes apartados, se analizarán las ayudas directas de la PAC financiadas por el FEAGA, que son la intervención más relevante para el Sector Agrario, como se ha indicado. Lo que se completará con el estudio de los otros programas europeos también destinados al fomento del empleo agrario a través del desarrollo rural (FEADER, FEDER y FSE), cerrándose el estudio con el análisis de un programa específico de este sector impulsado por la CA de Andalucía.

5.1. Las ayudas directas del FEAGA como medida de empleo (Primer Pilar de la PAC)

Desde el año 2015, una nueva PAC se implanta en España para el conocido como sistema de pagos directos o ayudas directas al sector agrícola, que aún está vigente, donde se trata de financiar las explotaciones verdaderamente agrarias y de evitar las ayudas a las actividades agrarias ficticias y fraudulentas, siendo muy excepcionales las ayudas a los agricultores que han estado inactivos. Su regulación se contiene en dos disposiciones distintas, con una aplicación temporal diferente y sucesiva. De un lado, hasta 2023, el Reglamento 1307/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, regula las ayudas directas, que son las que se analizarán en este apartado; norma que, a partir de 2023, será sustituida por el Reglamento 2021/2115/UE, de 2 de diciembre de 2021, que regulará la nueva PAC, aplicable para hasta 2027.

Hasta 2023, el régimen jurídico de las ayudas directas de la PAC se contiene, por lo que se refiere a España y con excepción de las Islas Canarias que tiene una regulación particular en algunos aspectos, en los Reales Decretos 1075/2014, 1076/2014, 1077/2014 y 1078/2014, que se han reformado en diversas ocasiones hasta el Real Decreto 41/2021[101], pudiendo destacarse que se presta una especial atención a la definición de las explotaciones agrarias que son elegibles. Se trata generalmente de ayudas desacopladas a la producción y calculadas en atención a las hectáreas, aunque existan algunas vinculadas directamente con la producción. También se detiene la regulación en la definición de la persona agricultora en activo, que se conceptúa como la que puede acreditar, entre otros requisitos, que menos del 80 % total de sus ingresos son ayudas directas (art. 8.2 del Real Decreto 1075/2014); estableciendo, finalmente, los cinco tipos de ayudas directas al Sector Agrario, que serán estudiadas posteriormente.

A partir de 2023, las ayudas directas se regularán por el Plan Estratégico de España para la PAC (2023-2027), presentado a finales de 2021 y aprobado en agosto de 2022, que impulsará el empleo de los jóvenes agricultores, así como de las mujeres[102]. Por lo que actualmente se está en un periodo transitorio de convivencia de distintas regulaciones. De hecho, los Reales Decretos 1045/2022, 1046/2022, 1047/2022, 1048/2022 y 1049/2022[103] han derogado gran parte de la regulación anterior, aunque estas ayudas siguen ejecutándose.

En la regulación anterior, los cinco tipos de ayudas directas eran: 1) el pago básico a los agricultores (arts. 13 a 16 del Real Decreto 1075/2014), que incluía el pago básico de los derechos procedentes de la asignación inicial (arts. 10 a 22 del Real Decreto 1076/2014), así como el pago básico de los derechos procedentes de la reserva nacional, al que accedían de forma prioritaria los jóvenes agricultores y los agricultores de nueva incorporación (art. 23 a 26 del Real Decreto 1076/2014), que se convertirán en los nuevos derechos de ayuda básica a

101 Real Decreto 1075/2014, de 19 de diciembre, sobre la aplicación a partir de 2015 de los pagos directos a la agricultura y a la ganadería y otros regímenes de ayuda, así como sobre la gestión y control de los pagos directos y de los pagos al desarrollo rural; Real Decreto 1076/2014, de 19 de diciembre, sobre asignación de derechos de régimen de pago básico de la Política Agrícola Común; Real Decreto 1077/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el sistema de información geográfica de parcelas agrícolas; Real Decreto 1078/2014, de 19 de diciembre, por el que se establecen las normas de la condicionalidad que deben cumplir los beneficiarios que reciban pagos directos, determinadas primas anuales de desarrollo rural, o pagos en virtud de determinados programas de apoyo al sector vitivinícola; Real Decreto 41/2021, de 26 de enero, por el que se establecen las disposiciones específicas para la aplicación en los años 2021 y 2022 de los Reales Decretos 1075/2014, 1076/2014, 1077/2014 y 1078/2014, todos ellos de 19 de diciembre, dictados para la aplicación en España de la Política Agrícola Común.

102 "Plan estratégico de la PAC 2023-2027 de España" (31/8/2022), disponible en https://www.mapa.gob.es/es/pac/post-2020/resumen-pac-es_tcm30-627662.pdf

103 Real Decreto 1045/2022, de 27 de diciembre, sobre derechos de ayuda básica a la renta para la sostenibilidad de la Política Agrícola Común; Real Decreto 1046/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula la gobernanza del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común en España y de los fondos europeos agrícolas FEAGA y FEADER; Real Decreto 1047/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula el sistema de gestión y control de las intervenciones del Plan Estratégico y otras ayudas de la Política Agrícola Común; Real Decreto 1048/2022, de 27 de diciembre, sobre la aplicación, a partir de 2023, de las intervenciones en forma de pagos directos y el establecimiento de requisitos comunes en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común, y la regulación de la solicitud única del sistema integrado de gestión y control; Real Decreto 1049/2022, de 27 de diciembre, por el que se establecen las normas para la aplicación de la condicionalidad reforzada y de la condicionalidad social que deben cumplir las personas beneficiarias de las ayudas en el marco de la Política Agrícola Común que reciban pagos directos, determinados pagos anuales de desarrollo rural y del Programa de Opciones Específicas por la Lejanía y la Insularidad (POSEI).

la renta de sostenibilidad y a la ayuda redistributiva complementaria a ésta del Real Decreto 1045/2022 y 1048/2022; 2) el pago complementario, destinado en exclusiva a los jóvenes agricultores que comenzaban su actividad agrícola, siempre que tuvieran menos de cuarenta años y "que se instale por primera vez en una explotación agraria como responsable de la misma, o que se haya instalado en dicha explotación, como responsable, en los cinco años anteriores a la primera presentación de una solicitud al amparo del régimen de pago básico" (arts. 25 a 27 del Real Decreto 1075/2014), que desaparecerán en los términos previstos en el Real Decreto 1045/2022 en el 2023, rigiéndose, a partir de 2023, por lo establecido en el Real Decreto 1048/2022; 3) el pago para los agricultores que aplicaban prácticas agrícolas beneficiosas para el clima y el medio ambiente, entre los que se encontraban los cultivos ecológicos (arts. 17 a 24 del Real Decreto 1075/2014), que se mantendrán en forma de regímenes en favor del clima, el medio ambiente y el bienestar animal, según se dispone en el Real Decreto1048/2022; 4) el pago de la ayuda asociada voluntaria, que estaba prevista para algunos cultivos (arroz, frutos de cáscara y las algarrobas, legumbres de calidad, remolacha azucarera, tomate para la industria o cultivos proteicos, arts. 28 a 52 del Real Decreto 1075/2014) y que subsistirá en los términos previstos en el Real Decreto 1048/2022, aunque solo para los cultivos que se especifican en esta norma; 5) el pago específico para quienes se dedicaban al cultivo del algodón (art. 53 a 57 del Real Decreto 1075/2014), que continuará según lo regulado en el Real Decreto1048/2022. A lo que se añadía una ayuda nacional a los frutos de cáscara, que se regulaba en la DA primera del Real Decreto 1075/2014.

Por otro lado, se establecían ayudas específicas para los ganaderos, que incluían: 1) el pago básico a los ganaderos (art. 58 a 59 del Real Decreto 1075/2014), con una finalidad similar al pago básico de los agricultores; y 2) las ayudas asociadas para determinados ganaderos (arts. 60 a 84 del Real Decreto 1075/2014) [104]. Éstas también se mantienen, aunque en los nuevos términos fijados en el Real Decreto 1048/2022.

De esta regulación cabía destacar las continuas alusiones al control de las ayudas directas, así como al reintegro de las que se hubieran asignado indebidamente, lo que se completaba con la creación de un sistema específico de control gestionado por medios digitales, que se estableció en el Real Decreto 1077/2014, por el que se regulaba el Sistema de Información Geográfica de Parcelas Agrícolas (SIGPAC), que será sustituido por las previsiones del Real Decreto 1047/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula el sistema de gestión y control de las intervenciones del Plan Estratégico y otras ayudas de la Política Agrícola Común.

En consecuencia, puede decirse que las ayudas directas benefician esencialmente a las explotaciones en activo, con alguna excepción, en atención a los parámetros preestablecidos de concesión, pudiendo destacarse que el pago básico representa, como antes se indicaba,

104 Así se disponen condiciones distintas para quienes tengan vacas nodrizas, vacuno de cebo, vacuno de leche, explotaciones de ovino, explotaciones de caprino, ganaderos de vacuno de leche que mantuvieron derechos especiales en 2014 y no disponen de hectáreas admisibles para la activación de derechos de pago básico, vacuno de cebo que mantuvieron derechos especiales en 2014 y no disponen de hectáreas admisibles para la activación de derechos de pago básico, ganaderos de ovino y caprino que mantuvieron derechos especiales en 2014 y no disponen de hectáreas admisibles para la activación de derechos de pago básico.

la inversión más importante de la PAC en la Unión Europea y en España, siendo además Andalucía la CA más beneficiada, con un 27,63 % de las ayudas concedidas en 2019[105].

En particular, el pago básico representa generalmente más de la mitad de la totalidad de las ayudas directas, seguidas de las prácticas agrícolas beneficiosas para el clima y el medio ambiente que constituyen casi una cuarta parte, seguidas por el pago a las pequeñas explotaciones o la ayuda complementaria a los jóvenes agricultores[106].

Por lo que, analizados los pagos directos desde el punto de vista del fomento del empleo, cabe destacar su virtualidad como forma de favorecer sobre todo la continuidad de las explotaciones agrarias en España. Con la nueva orientación de la PAC (2023-2027), que supondrá un impulso para las explotaciones de los jóvenes y de las mujeres según se deduce del borrador del Plan Estratégico de España para la PAC (2023-2027), puede convertirse además en un instrumento adecuado para favorecer la efectiva participación laboral de ambos grupos poblacionales en el mercado de empleo agrario.

5.2. El fomento del empleo mediante las ayudas indirectas del programa FEADER (Segundo Pilar de la PAC)

Destinado al fomento del desarrollo rural, su regulación a nivel europeo se encuentra en el Reglamento 1305/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, que será sustituido, como el Reglamento 1307/2013/UE que regulaba el FEAGA, por el Reglamento 2021/2115/UE, de 2 de diciembre de 2021, que se encargará de ordenar la nueva PAC, aplicable al período 2023-2027.

Como objetivos del programa FEADER, cabe señalar el fomento de la competitividad de la agricultura, el aseguramiento de la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción frente al clima, así como la consecución de un desarrollo territorial equilibrado de las economías y de las comunidades rurales, lo que incluye la creación y el mantenimiento del empleo (art. 4 del Reglamento 1305/2013/UE).

Para ello, se dispone, según el art. 6 del Reglamento 1305/2013/UE, la necesidad de adoptar Programas de Desarrollo Rural a nivel estatal o a nivel regional en cada uno de los Estados de la UE, que podrán incidir, en lo que aquí interesa destacar, en el fomento del empleo de los jóvenes agricultores, así como de las pequeñas explotaciones.

Por lo que, en lo que se refiere a España, debe tenerse en cuenta actualmente, junto con todas las normas que regulan el control de las ayudas[107], el Programa Nacional de

105 "Informe de actividad 2020 del Fondo Español de Garantía Agraria", elaborado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, disponible en https://www.fega.gob.es/es/el-fega/informes-de-actividad/memoria-2020.

106 "Informe de actividad 2020 del Fondo Español de Garantía Agraria", elaborado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, disponible en https://www.fega.gob.es/es/el-fega/informes-de-actividad/memoria-2020.

107 De un lado, cabe destacar aquellas que se refieren a la coordinación, como lo son el Real Decreto 1080/2014, de 19 de diciembre, por el que se establece el régimen de coordinación de las autoridades de gestión de los programas de desarrollo rural para el período 2014-2020, así como la Resolución de 9 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, por la que se publican las directrices por las que se establecen las normas generales aplicables al procedimiento de notificación conjunta a la Unión Europea de las ayudas estatales de desarrollo rural. Asimismo, es preciso tener en cuenta que el control de estas ayudas se contiene en el Real Decreto 1078/2014.

Desarrollo Rural (2014-2020), que fue aprobado por la Decisión de Ejecución de la Comisión de 26 de mayo de 2015, habiéndose modificado en hasta 9 ocasiones, siendo de aplicación hasta 2023[108]. También debe tenerse en cuenta cada uno de los Programas Autonómicos de Desarrollo Rural, ya que estos Programas concretan las medidas indicativas dispuestas en el Anexo VI del Reglamento 1305/2013/UE que se impulsarán en los distintos territorios para contribuir con ello al desarrollo rural. Entre ellas interesa destacar, por lo que se refiere al empleo agrario, el desarrollo de las explotaciones agrarias y de las empresas (art. 19 del Reglamento 1305/2013/UE), así como las ayudas al desarrollo local del Programa LEADER (arts. 42 a 44 del LEADER); y, al menos por lo que respecta al Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, la jubilación anticipada.

De hecho, la reprogramación del FEADER planificada para los años 2014-2020 en Andalucía, que se contiene en su Programa de Desarrollo Rural y que será aplicable hasta 2023[109], se centra en disponer medidas excepcionales para afrontar los efectos económicos adversos del COVID-19. Pero también en incidir, en lo que interesa destacar respecto del empleo agrario, sobre aspectos como la transferencia de conocimientos, la mejora de la productividad, el desarrollo de la actividad empresarial y el incremento del tamaño de las empresas, el aumento de la formación, el relevo generacional, así como, hasta el año 2023, la jubilación anticipada.

A partir de 2023, será preciso tener en cuenta los nuevos Programas de Desarrollo Rural, sobre los que actualmente se proyectan, según se extrae del borrador del Plan Estratégico de España para la PAC (2023-2027), importantes incentivos para favorecer el establecimiento de los jóvenes agricultores, lo que se aplicará a todo el territorio nacional. A ello se unirán otras medidas, como la sucesión de empresas, que deberán concretarse en cada uno de los Programas de Desarrollo Rural de las CCAA. Una medida vinculada al relevo generacional, que puede favorecer de forma indirecta el acceso de los jóvenes al Sector Agrario, pero que también podría beneficiar la participación en el mercado agrario de empleo de otros grupos poblacionales. Asimismo, el FEADER parece que favorecerá la presencia de las mujeres en el Sector Agrario, aunque las medidas proyectadas en el Plan Estratégico de España para la PAC (2023-2027) también precisarán de su concreción en los nuevos Programas de Desarrollo Rural.

5.3. Los otros Fondos Europeos con impacto en el fomento del empleo agrario: FSE y FEDER

Junto con los fondos europeos que financian la PAC y a la espera de la determinación y de la ejecución definitiva por las CCAA de los Fondos NEXT GENERATION, interesa detenerse en la aportación que realizan al fomento del empleo agrario el FSE y el FEDER. Pues el Reglamento 1303/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, estableció disposiciones comunes relativas a distintos fondos europeos, con el fin de favorecer el desarrollo rural, lo que incide en el empleo agrario.

108 https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/periodo-2014-2020/programas-de-desarrollo-rural/programa-nacional/Informacion.aspx.

109 https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/V.6%20PO%20Andaluc%C3%ADa%202014-2020.pdf.

Por su parte, el Acuerdo de Asociación de España 2014-2020 define las estrategias y las prioridades de estos fondos, entre las que destacan, en lo que hace al empleo agrario, el incremento de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, en conexión con el FEADER (objetivo temático 3); la promoción de la calidad en el empleo y el favorecimiento de la movilidad laboral (objetivo temático 8); así como el fomento de la inclusión social y de la lucha contra la pobreza y la discriminación (objetivo temático 9). Concretamente, en lo que hace al incremento de la competitividad de las pequeñas y de las medianas empresas, junto con las medidas de apoyo a la gestión y a la información, se dispone el impulso del relevo generacional de la agricultura, especialmente mediante las ayudas a la incorporación de los jóvenes agricultores[110]. Todo ello, como se verá en los siguientes apartados respecto de la CA de Andalucía, se refleja en los programas aprobados y en las medidas utilizadas para alcanzar estos objetivos.

5.3.1. El Fondo Social Europeo (FSE)

El Reglamento 1304/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, regula el FSE, incluida la Iniciativa de Empleo Juvenil, refiriéndose en su art. 12 a la posibilidad de colaborar en las estrategias de desarrollo local, en los pactos territoriales e iniciativas locales de empleo, e incluso, en lo que interesa remarcar aquí, en el empleo juvenil.

Por lo que se refiere a Andalucía y el FSE, se ha realizado también una reprogramación del FSE planificado para los años 2014-2020[111], que extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, atendiendo especialmente a la mejora de la calidad en el empleo y al fomento de la movilidad laboral, al apoyo a la inclusión social y a la lucha contra la pobreza, así como a la mejora de la formación profesional por su conexión con las políticas de empleo. Todo lo que se vincula con los objetivos de desarrollo sostenible (2030), así como se reitera la importancia de contribuir al desarrollo rural, lo que se conecta con el estímulo del Sector Agrario y en términos más generales con el empleo agrario.

En todo caso, cabe subrayar que se han venido convocado distintos incentivos para favorecer la integración de los grupos más vulnerables, especialmente de los jóvenes, en conexión con los programas impulsados de Garantía Juvenil, como son el bono joven o los incentivos a la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos. Las medidas dispuestas se limitan a favorecer el acceso al empleo desde los 18 a los 30 años, a diferencia de las intervenciones específicas del empleo agrario, que se extienden hasta los 40 años[112].

110 https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/p/pa/Documents/20141022_AA_spain_2014_2020.pdf.

111 https://www.juntadeandalucia.es/economiaconocimientoempresasyuniversidad/fondoseuropeosenandalucia/storage/bloques/operativo/585777790a02e495c8880c233790a0d3.pdf.

112 Orden de 6 de mayo de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo; Resolución de 29 de junio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, de la Iniciativa de Bono Empleo, regulada en la Orden de 6 de mayo de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la inserción laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.

5.3.2. El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)

El Reglamento 1301/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, regula el FEDER, que tiene como objetivo con carácter general el de contribuir a la cohesión económica, social y territorial, teniendo como prioridades, la mejora de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (prioridad 3), el fomento de la calidad en el empleo y de la movilidad laboral (prioridad 8), así como la promoción de la inclusión social y de la lucha contra la pobreza y la discriminación (prioridad 9), como también se disponía en el Acuerdo de Asociación de España 2014-2020 (art. 5 Reglamento 1301/2013/UE).

Por lo que se refiere a Andalucía y el FEDER, en la reprogramación del FEDER realizada para los años 2014-2020[113], que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, como se ha indicado antes, cabe destacar, entre los objetivos de empleo más relevantes, el incremento del tamaño empresarial, con la meta de aumentar en un 20 % el número de empresas entre 10 y 50 personas trabajadoras, el incremento del tamaño medio de las cooperativas y de las sociedades laborales en el mismo porcentaje, así como la digitalización de las empresas o la prevención de la despoblación de las zonas rurales.

Por lo que se puede concluir que existen una variedad amplia de ayudas e incentivos, que se suman específicamente a los estímulos de la PAC, para fomentar la participación laboral de los jóvenes en el empleo agrario, así como con la finalidad de favorecer el desarrollo de las pymes agrarias, lo que también estaría unido al incremento de su tamaño y a la tecnificación.

5.4. Otros programas vinculados directamente con el Fomento del Empleo Agrario

Junto con la participación en la financiación y en la gestión de los fondos referidos en los anteriores apartados para el fomento del empleo en sentido amplio, resultan también de interés los programas impulsados por la CA de Andalucía. De entre ellos, destaca el Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía 2020-2022, adoptado por el Acuerdo de 1 de diciembre de 2020, del Consejo de Gobierno[114].

Entre los objetivos más conectados con el fomento del empleo, se encuentra: 1) la mejora de la imagen y de la valoración de estas profesiones; 2) la mejora del nivel formativo y de las competencias empresariales; 3) el incremento del número de nuevas empresas agroalimentarias exportadoras y la mejora de las cuotas, así como el aumento del número y del tamaño de las organizaciones de productores; 4) el aumento del número de empresa que realizan actividades de innovación, en particular el alineamiento con la digitalización; 5) el incremento del empleo en las zonas rurales; y 6) el incremento de la renta asociada a estos sectores. Y, por lo que hace a los grupos poblacionales con medidas particulares, se destaca como objetivos específicos el incremento del número de jóvenes y de mujeres en estos sectores; la presencia de mujeres en las asambleas, en los consejos rectores y en los

113 https://www.juntadeandalucia.es/economiaconocimientoempresasyuniversidad/fondoseuropeosenandalucia/storage/bloques/operativo/c688a8d11b93dd4138d2dab12683340b.pdf

114 https://www.juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/areas/desarrollo-rural/plan-estrategico-mejora-competitividad.html

órganos de decisión; así como que el incremento del empleo en las zonas rurales incida particularmente en el aumento de la presencia de las de las mujeres.

6. CONCLUSIONES

1. Niveles de renta e incertidumbre en los ingresos, temporalidad, así como escasa participación de los jóvenes y de las mujeres son las singularidades más destacables del mercado de trabajo agrario, que precisan de intervenciones públicas, como aquellas que pueden implementarse mediante la política de empleo, con el fin de asegurar un óptimo desarrollo económico y social. No obstante, el estudio realizado demuestra que el Sector Agrario carece de una política de empleo estructurada, debiendo ponerse en conexión una diversidad de intervenciones e instrumentos, que inciden de forma directa e indirecta en el empleo agrario.

2. Intervenciones en el mercado de trabajo consistentes esencialmente en estímulos al sector, en la cobertura de las situaciones de necesidad y en la garantía del tránsito a la jubilación. Las intervenciones en el mercado agrario de empleo implementadas, con el fin de atender a las singularidades que afectan a este sector productivo, se han centrado particularmente en corregir la alta tasa de paro existente, buscando formas de reactivar la economía o de asegurar la continuidad de las explotaciones agrícolas, de procurar rentas que cubran los ingresos por el alto nivel de desempleo o por el paro estacional, o bien de buscar una salida del mercado de trabajo lo menos traumática posible a las personas trabajadoras de edad avanzada. De ahí la importancia tanto de la PAC como de las políticas pasivas de empleo destinadas a la cobertura de las situaciones de desempleo. Por el contrario, existen importantes carencias.

3. Es notoria la poca relevancia de medidas específicas relativas a la intermediación laboral y a la gestión del empleo, lo que contrasta con el elevado número de contratos suscritos en el Sector Agrario, por la temporalidad y por la rotación. De hecho, la intermediación discurre por los cauces generalmente empleados para otros sectores productivos, sin que puedan destacarse especialidades en lo que hace tampoco a la gestión del empleo, llevándose sobre todo a través de fórmulas o de sujetos externos a quienes participan en la intermediación laboral pública, e incluso mediante cauces informales.

4. También son escasas las intervenciones destinadas a fomentar la flexibilidad interna, incluso en la regulación convencional, lo que explica la temporalidad en la contratación, que singulariza a este sector, con la que se consigue facilitar la flexibilidad externa, a los efectos de procurar la adaptación de las empresas a las necesidades productivas reales. También se ha subrayado en el estudio la importancia de la extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras de edad avanzada, que se enmarca también en las medidas de flexibilidad externa.

5. Igualmente, puede destacarse que muchas de las intervenciones en el mercado de trabajo agrario son generales, así como que tan solo en algunas ocasiones se acompañan de medidas específicas para las personas jóvenes y para las mujeres, en particular por lo que se refiere a los estímulos asociados al mercado de empleo agrario, donde sí se han dispuesto, y se prevé disponer con más intensidad en el futuro, medidas destinadas a favorecer el empleo de estos dos grupos sociales. Por lo que sería aconsejable la introducción de medidas de empleo específicas para el Sector Agrario, que podrían consistir en la intermediación

laboral, la flexibilidad interna, la formación, así como la conexión más intensa entre el Programa de Fomento del Empleo Agrario y las acciones de política activa y pasiva de empleo de las personas trabajadoras agrarias. También sería aconsejable la introducción de medidas específicas dirigidas a promover la participación laboral de otros grupos sociales, como son las personas con discapacidad o las personas trabajadoras inmigrantes, por las constatadas dificultades de integración social de ambos grupos poblacionales, así como por las pocas intervenciones específicas dirigidas a ellos, incluso su ausencia en los estímulos del Sector Agrario.

CAPÍTULO 15: LA FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO CON ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA[1]

Julia Dormido Abril
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide

Sumario: **1.** Problemas estructurales del Sector Agrario con relación a la formación. **2.** Marco jurídico de la formación en el ámbito agrario. **2.1.** En el ámbito del Derecho Internacional. **2.2.** En el ámbito europeo. **2.3.** En el ordenamiento jurídico español. **2.4.** Los acuerdos marco y los Convenios Colectivos. **3.** La formación en materia agraria en el sistema educativo. **3.1.** La educación superior. **3.2.** La formación profesional. **4.** La formación para la mejora de la empleabilidad en el Sector Agrario. **4.1.** La formación programada en los Convenios Colectivos del ámbito agrícola y ganadero y los permisos individuales. **4.2.** La formación para ocupados. **4.3.** Los programas para desempleados. **4.4.** La formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad de la familia agraria. **4.5.** El contrato para la formación en alternancia. **5.** La formación en materia de prevención en el Sector Agrario. **6.** Medidas de fomento de la formación en el ámbito agrario. **6.1.** Plan de Garantía Juvenil Plus. **6.2.** Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. **6.3.** El Programa Campus Rural. **6.4.** Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola en Andalucía. **7.** Conclusiones.

1. PROBLEMAS ESTRUCTURALES DEL SECTOR AGRARIO EN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN

El campo presenta una serie de peculiaridades que pueden ser consideradas como problemas estructurales del Sector Agrario que, sin lugar a dudas, tienen una interrelación con la formación.

[1] Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Investigador responsable: Prof. D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022)".

En primer lugar, en lo que respecta a la mano de obra, habría que comenzar analizando las características de las personas que se encuentran al frente de las explotaciones agrarias, es decir, sus titulares. En este sentido existe un binomio compuesto por edad y género que, a la luz de los datos facilitados por las encuestas, revela que el campo es un sector muy masculinizado ya que los titulares de explotaciones agrícolas son, por regla general, hombres.

De hecho, las mujeres titulares de explotaciones agrarias constituyen la mitad del número de hombres con la misma caracterización profesional. Lo pone de manifiesto el que de los 914.871 titulares de explotaciones agrarias mayores de 61 años, 653.237 son hombres y 261.634 son mujeres. Ello, frente a los 4.460 titulares menores de 25 años que se reparten entre 3.515 hombres y 954 mujeres, mientras que los que tienen entre 25 y 34 años suman 31.627 titulares (24.930 hombres y 6.697 mujeres) frente a los 91.276 titulares que tienen entre 35 y 44 años (68.192 hombres y 23.084 mujeres) y los 175.850 de entre 45 y 54 años (127.448 hombres y 48.402 mujeres); finalmente, de entre los 233.602 titulares que tienen entre 55 y 64 años, 162.994 son hombres y 70.608 mujeres, y de los 37.8055 titulares con más de 65 años, 266.157 son hombres y 111.898 mujeres)[2]. La edad media de los titulares de las explotaciones agrarias supera los 61 años a excepción de Cantabria donde baja un poco la edad de aquellos a los 53,5 años frente al resto de CCAA[3].

Además de lo anterior, de los 914.871 titulares de explotaciones agrarias, resulta que la mayor parte de ellos (691.424, de los que 467.880 son hombres y 223.544 mujeres), tiene como formación únicamente la experiencia, mientras que las cifras de titulares descienden si se parte del dato de la tenencia de alguna titulación. En tal sentido, suman un total de 186.124 el número de titulares, hombres y mujeres, que tienen algún curso de formación agraria, siendo tan solo 18.866, también de ambos sexos, los que han cursado una formación profesional sobre la materia y 18.457 los que cuentan con estudios universitarios[4]. Todas estas cifras se van incrementando a medida que aumentan los tramos de edad de las personas encuestadas.

De la información anterior puede deducirse que la agricultura es un ámbito en el que prima la experiencia práctica; o, lo que es lo mismo, donde no se valora tanto la formación como los conocimientos aprendidos en el terreno. Esto es así debido a que el traspaso de los conocimientos se produce de unas generaciones a otras, al ser un trabajo predominantemente familiar, como se constata si se atiende a las vías por las que se accede a la actividad agraria, muy focalizadas en la transmisión familiar. Dicho en otras palabras, la formación es un problema estructural del Sector Agrario debido a que, con carácter general, no se ha prestado atención a la misma, restándole importancia frente a los conocimientos aprendidos de manera consuetudinaria mediante la transmisión de generación en generación.

---

2 Censo agrario 2020, Jefes/as de la explotación, por formación agraria, cursos de formación, sexo y edad. Fuente INE.

3 El número de personas en Cantabria Jefes/as de explotaciones agrarias es de 1.635, seguida de Madrid con 3.645, Asturias con 4.287, Islas Canarias con 4.398 y las Islas Baleares con 4.581. Censo Agrario 2020, Jefes/as de las explotaciones por edad. Fuente INE.

4 Censo agrario 2020, Jefes/as de la explotación, por formación agraria, cursos de formación, sexo y edad. Fuente INE.

En segundo lugar, por todos es conocido el lema de "la España vaciada", lo que viene a significar que, en la actualidad (y desde siempre), es común el éxodo de los vecinos de los municipios pequeños y rurales a aquellos otros que cuentan con una mayor población, siendo además un lugar común, pero no menos real, que los jóvenes prefieren trabajar en el sector servicios antes que dedicarse a las faenas agrícolas o ganaderas. De hecho, en el último trimestre del año 2022, las encuestas reflejan que, del total de la población a nivel nacional, tan solo el 3,7 % estaba ocupada en el sector de la agricultura, seguido del 6,7 % en el sector de la construcción y del 13,7 % en el de la industria frente al 76,3 % en el sector servicios[5]. Precisamente, este abandono del sector primario en beneficio de otros es una de las causas de la despoblación de las zonas rurales.

Tampoco colabora con la permanencia de la población actividad en el sector agrario y con el acceso de población joven a dicha actividad la carga peyorativa que se atribuye de forma generalizada y que se basa en la idea, en muchas dimensiones real, de que se trata de una rama que se caracteriza por su dureza, por la existencia de remuneraciones escasas y bajos salarios así como por la inseguridad que se deriva de las circunstancias meteorológicas, de los cambios climáticos o de las amenazas externas tales como plagas u otras situaciones de fuerza mayor. Se trata, sin embargo, de un sector vital para el conjunto del sistema económico y para la satisfacción de necesidades básica de la ciudadanía. De aquí la necesidad de que los poderes públicos intervengan a través de las diferentes líneas de ayudas, incentivos y subvenciones para apoyar el desarrollo económico, la productividad y el atractivo empresarial y laboral del trabajo agrario[6].

Ahora bien, cuando nos referimos a los jóvenes en su relación con el mundo rural hay que hacer referencia a dos grupos claramente diferenciados:

Un primer grupo, que está constituido por aquellos que sienten poco interés por todo lo relacionado con el campo, bien porque sean vecinos de municipios de gran población, o bien porque hayan migrado a este tipo de entidades locales u otras que, sin gozar de tal calificación, cuenten con un elevado número de habitantes y ofertas de empleo en el sector servicios. Se trata de una migración que expresa el éxodo que han venido experimentando los municipios rurales, los cuales han visto cómo los jóvenes iban abandonando dichas localidades por otras que pudieran satisfacer más adecuadamente su demanda de formación y, posteriormente, su incorporación al mercado laboral. Algo que no es en absoluto novedoso, ya que es posible remontarse a los primeros tiempos de la revolución industrial para apreciar como fenómeno social relevante este desplazamiento masivo de los habitantes de los núcleos rurales hacia las grandes ciudades en búsqueda de empleo[7].

---

5 Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y provincia, Fuente INE. Un interesante estudio es el realizado por HIERRO HIERRO, F. J., "De las bolsas de trabajo agrario (pasando por el Plan de Empleo Comunitario y por el Plan de Empleo Rural, PER) al Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA): un sistema anquilosado necesitado de ajustes", HIERRO HIERRO, F. J. (Dir.), *Las políticas de empleo en el ámbito autonómico: una visión desde Extremadura*, Ed. Dykinson, Madrid, 2020, pp. 106 y ss.

6 ÁLVAREZ CUESTA, H., "El desarrollo del mundo rural y la protección del medioambiente como yacimientos de empleo para jóvenes, con especial atención a Castilla y León", en MONEREO PÉREZ, J. L. (coord.), *Retos del Derecho del Trabajo frente el desempleo juvenil. Comunicaciones (en CD-ROM): XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2014, pp. 540 y ss.

7 SANZ, C., "Políticas agroalimentarias y trabajadores asalariados", en *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, núm. 14, 2010, pág. 156.

El segundo grupo, calificado como juventud rural, es el compuesto por personas que o han crecido en el entorno rural, o han cursado alguna formación relacionada con el Sector Agrario, ya sea una titulación superior, como puede ser el Grado en Ingeniería Agrícola; una profesional básica, como la de Actividades Agropecuarias; de grado medio, tal como la de Técnico en Producción Agroecológica; o profesional superior, como es la de Gestión Forestal y del Medio Natural, entre otras. Dentro de este colectivo podría también incluirse a quienes han aprendido el oficio a través de la transmisión del conocimiento por medio de la familia, que suelen suceder con la mayoría de los jóvenes[8].

En tercer lugar, el tipo de contrato que hasta antes de la reforma se solía formalizar en el Sector Agrario tenía un fuerte impacto en la demanda de empleo. Aunque actualmente y tras la reforma laboral del año 2021 ya no existen ni el contrato eventual ni el de obra y servicio, habiendo reconducido la norma la mayor parte de estos contratos hacia la figura del fijo discontinuo, la situación tampoco ha cambiado esencialmente. Por ello, dejando al margen la problemática suscitada con esta reconversión y con la reconfiguración del propio contrato de trabajo fijo discontinuo, es adecuado analizar aquí, en la medida en que se está hablando de formación, la viabilidad en el sector agrario de los contratos para la formación en alternancia o el contrato para la práctica profesional regulados por el art. 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), en la medida en que pueden favorecer la contratación de trabajadores que estén cursando sus estudios para la obtención de algún título relacionado con el medio agropecuario[9].

Ciertamente, la conveniencia de revertir el proceso de despoblamiento de las zonas rurales y de captar el interés de los jóvenes por dicho medio, así como, en general, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del campo pasa por invertir en formación y por profesionalizar el Sector Agrario, creando oportunidades de empleo con condiciones de trabajo más adecuadas. En la medida en que la Real Academia Española define la formación como la "acción y efecto de formar o formarse", verbo que, a su vez, significa "preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o a un grupo de personas", es de esta materia de lo que se ocupa el presente capítulo, analizando la necesidad existente de adquirir competencias y conocimientos por parte de quienes quieran desempeñar una actividad o prestar un servicio en el ámbito del Sector Agrario. Esto teniendo en cuenta que, a diferencia de lo que ocurre en otros sectores productivos como en el de la industria, la formación en el ámbito agrario no ha recibido la atención que merece, pese a que, como es obvio, se trate de una inversión imprescindible para mejorar la competitividad de la industria agroalimentaria requerida por la propia especialización y el carácter variado de la actividad agraria, así como por la necesidad de la incorporación de las tecnologías de la información y su aplicación múltiple en el sector agrario.

8 Un análisis sociológico recomendado es el de PÉREZ RUBIO, J. A., Aproximación a las percepciones y orientaciones de los jóvenes ante el futuro del medio rural en Extremadura", en Política y Sociedad, Vol. 44, núm. 3, 2007, pp. 204 y ss.

9 BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

2. MARCO JURÍDICO DE LA FORMACIÓN EN EL ÁMBITO AGRARIO

En materia formativa, y en lo que al marco normativo respecta, no se puede hablar de una especialización o concreción referida al ámbito agrícola. La realidad es que la formación el Sector Agrario no ha contado con un desarrollo legislativo específico, sino que se rige por las disposiciones generales en materia educativa y de formación, ya sea profesional u ocupacional. Esto se debe a la tendencia homogeneizadora del legislador estatal en lo que respecta al sistema educativo, con carácter general, y a la oferta formativa, en particular.

2.1. En el ámbito del Derecho Internacional

En primer lugar, en el ámbito del Derecho Internacional destacan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT), los cuales se han visto reforzados por las Recomendaciones, pese a que éstas carecen de fuerza vinculante para los Estados Miembros. En concreto, conviene destacar tres Convenios de la OIT referidos a la formación en el ámbito agrario, aunque cada uno de ellos se encuentra relacionado con una tipología concreta de aquella.

El primero, es el Convenio núm. 117 relativo a las Normas y Objetivos Básicos de la Política Social de 1962, el cual podría entroncar con la formación en el nivel educativo[10]. Éste resulta de interés por cuanto que promueve la mejora de las condiciones de vida de las zonas rurales, además de hacer hincapié en las medidas que considera que deben adoptar las autoridades competentes para mejorar el nivel de vida de los agricultores. De hecho, el art. 15 de dicha norma hace referencia a la educación y la formación profesionales, cuyo objeto no es otro que la preparación eficaz de menores de uno y otro sexo para cualquier empleo útil; subrayando, además, que se deberán enseñar nuevas técnicas de producción, cuando ello sea adecuado, con el fin de obtener una productividad elevada mediante el desarrollo del trabajo especializado[11].

El segundo, es el Convenio núm. 140 y la Recomendación núm. 148, ambos del año 1974 y relativos a la licencia pagada de estudios[12]. En dichos instrumentos se aborda

10 Comenzando por la Cláusula III de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) de 1944: "conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos".

BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968, BOE núm. 124, de 28 diciembre 1970 y BOE núm. 160, de 5 de julio de 1974 y BOE núm. 160, de 5 de julio de 1974.

11 Igualmente resulta de interés la Recomendación núm. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004, cuyo art. 4 merece ser puesto de relieve en tanto que indica a los Estados Miembros que deberían reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente. Lo que comporta que, para la OIT, los interlocutores sociales deben tener un papel activo y no pasivo en la formación, plasmándolo en los convenios colectivos, pactos o acuerdos que se negocien. Asimismo, establece que los Estados miembros deberían reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un triple compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores; y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

12 BOE núm. 261, de 31 de octubre de 1979.

la concesión de un permiso para poder realizar cursos de formación durante la jornada de trabajo, configurándolo como un derecho de los trabajadores que favorece la conciliación entre el aprendizaje de aspectos y competencias nuevas relacionados con la empresa y la prestación de servicios en la misma[13]. Esta norma, se encuentra relacionada con un tipo de formación que desarrollaremos más adelante, tal y como es la formación programada en los convenios colectivos, mediante la cual los trabajadores disponen de una serie de horas al año para ampliar sus conocimientos en algún aspecto relacionado con su puesto de trabajo y las funciones que desempeñan[14].

Por último, en conexión con la obligación de formación en materia de prevención de riesgos laborales, encontramos el Convenio núm. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura[15]. En el art. 7 de dicho texto se recoge la obligación que tienen las empresas de formar, de manera adecuada y apropiada, a los trabajadores del Sector Agrario. Por otra parte, en el art. 16 de dicho instrumento se establece como edad mínima para trabajar en la agricultura los 18 años cuando las condiciones del trabajo o la naturaleza del trabajo pudieran dañar la salud y la seguridad de los jóvenes. No obstante, es posible que esta edad se rebaje hasta los 16 años, mediante autorización legislativa o de las autoridades competentes, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas para lo cual se exigirá a las empresas que impartan una formación adecuada. Conviene destacar que este Convenio de la OIT no ha sido ratificado por España, por lo que no existe ningún tipo de vinculación para nuestro país en lo que respecta a sus disposiciones por el momento. En cualquier caso, lo cierto es la normativa sobre prevención, que más adelante se comentará, incluye entre las obligaciones empresariales la formación, por lo que ya tenemos esta cuestión incorporada en nuestro ordenamiento.

Resulta llamativo que en las disposiciones de la Organización Internacional no se refleje una fuerte preocupación por la formación en el ámbito agrícola, tratándose de una actividad que se desempeña en cualquiera de los 187 Estados Miembros que la conforman, siendo, además, la fuente principal de ingresos en muchos de esos países[16]. La formación se encuentra indisolublemente unida al trabajo decente, puesto que a través de la primera se obtienen mayores garantías de alcanzar lo segundo.

2.2. En el ámbito europeo

En el ámbito de la Unión Europea (UE, en lo sucesivo) son pocas las normas que regulan la formación en un ámbito tan concreto, tal y como es el agrario. El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en su art. 39 establece que entre los objetivos

13 Sobre el particular, LANTARÓN BARQUÍN, D., "El Convenio nº 140 OIT y la retribución del permiso para concurrir a la realización de exámenes: ¿Derecho virtual?", *en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 47, 2003, pp. 211 y ss.

14 De manera concreta, el art. 7 de la Recomendación establece que son las autoridades, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación las entidades que deben esforzarse en elaborar y poner en práctica la política de fomento del permiso en el trabajo por realizar estudios; estimulándose incluso a que los trabajadores cursen algún tipo de formación y a que las empresas colaboren concediendo la correspondiente licencia de estudio a sus empleados para ese fin.

15 Convenio núm. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

16 OIT, Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe, en Panorama Laboral Temático, 3, 2016.

de la política agrícola común se encuentra el incremento de la productividad agrícola, fomentando el progreso técnico, a través del desarrollo racional de la producción agrícola, así como el empleo óptimo de los factores de producción, en particular, de la mano de obra[17]. A mayor abundamiento, el progreso técnico no puede conseguirse si no es a través de la formación, por lo que consideramos que el legislador europeo se ha querido referir a esta cuestión, de un modo implícito, en dicho precepto. Como complemento a lo anterior y de manera concreta, el art. 41 TFUE, en relación con la política agrícola común, se refiere al establecimiento de medidas en esta materia como una eficaz coordinación de los esfuerzos emprendidos en los sectores de la formación profesional, investigación y divulgación de conocimientos agronómicos, que podrá comprender proyectos o instituciones financiados en común.

En el mismo cuerpo legal, pero a partir del art. 156, se ha referido de forma explícita a la formación. En concreto, destaca el art. 162 TFUE, relativo al Fondo Social Europeo que tiene entre sus fines la mejora de las posibilidades de empleo de los trabajadores en el mercado interior y contribuir así a la elevación del nivel de vida, así como el fomento, dentro de la UE, de las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, además de facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales, cuestiones éstas que adquieren su máxima expresión en el ámbito agrícola que ha de adaptarse a las nuevas tecnologías para poder ser más eficiente. Como sabemos, este Fondo Social Europeo (actualmente, Fondo Social Europeo Plus 2021-2027) se configura como un instrumento de la Unión Europea a través del cual conseguir los objetivos marcados en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de la que se hablará un poco más adelante, el cual también tiene una especial repercusión en la materia objeto del presente trabajo[18].

Además del TFUE, el Reglamento (UE) 2021/2115 del Parlamento Europeo y del Consejo de 2 de diciembre de 2021 por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común (planes estratégicos de la PAC), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y por el que se derogan los Reglamentos (UE) nº. 1305/2013 y (UE) nº. 1307/2013, al desarrollar los requisitos que han de cumplir las normas en las que se convoquen las ayudas provenientes de la PAC, indica que el concepto de "joven agricultor" debe aparecer junto con la formación adecuada o las capacidades requeridas por cada uno de los países[19]. Para la aplicación de esta norma, sin duda, se deberá tener en cuenta lo dispuesto en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la

17 DOUE C núm. 326 de 26 de octubre de 2012.

18 Reglamento (UE) no 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) núm. 1083/2006 del Consejo, establece entre sus objetivos en el art. 9 la inversión en educación, formación y formación profesional para la adquisición de competencias y un aprendizaje permanente.

19 DOUE núm. 435, de 6 de diciembre de 2021.

aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación[20]. Esta última es una disposición que se aplica en términos generales, aunque lo cierto es que el Reglamento, al contrario de lo que se podía esperar de la Unión Europea, no incorpora mayores condiciones para los beneficiarios en relación con la adquisición y acreditación de unos determinados conocimientos. Cuestión que no deja de ser controvertida, teniendo en cuenta que lo que se pretende a través de este tipo de ayudas es hacer el campo más eficiente, más ecológico y adaptado a las nuevas tecnologías y sin formación difícilmente podrán conseguirse tales objetivos.

2.3. En el ordenamiento jurídico español

El marco normativo de la formación en España se organiza en torno a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante, LOE), que se encarga de estructurar todo el sistema educativo[21]. Dentro del mismo, los conocimientos en la materia agraria se pueden adquirir tanto en el ámbito universitario, en la educación superior, como en cualquiera de los niveles de la formación profesional. Los títulos de Grado que se ofertan en relación con el ámbito agrario se incorporan a la rama del conocimiento de las Ciencias y se encuentran desarrollados a través de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario[22].

De otro lado, encontramos la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOOIFP), la cual es de aplicación a los diferentes niveles de formación profesional en materia agraria[23].

En tercer lugar, sigue estando vigente, en aquello que no se oponga a la LOOIFP, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como su Reglamento de desarrollo, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (RDSFPE) para las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo, la formación programada por las empresas, la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados, relacionadas con la materia agraria[24].

Asimismo, como complemento a lo anterior, podemos destacar el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, el cual destacamos por ofrecer la posibilidad a los trabajadores agrícolas de acreditar las competencias profesionales en dicho sector, poniendo la disposición un mayor énfasis en el aprendizaje a través de la transmisión de conocimientos, seña de identidad de este ámbito[25]. Para ello, el art. 2 del citado Real Decreto 1224/2009 establece

20 DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006.

21 BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006. Ésta ha sido desarrollada por el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, en cuyo art. 4 se establece la estructura del Marco Español de Cualificaciones (MECES) para la Educación Superior consistente en cuatro niveles compuestos por los niveles 1: Técnico Superior, 2: Grado, 3: Máster y 4: Doctor.

22 BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2023. Esta norma deroga a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 307 de 24 de diciembre de 2001.

23 BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

24 BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015 y BOE núm. 159, de 05 de julio de 2017.

25 BOE núm. 205, de 25 de agosto de 2009.

que el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales es aquel a través del cual se llevan a cabo una serie de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Finalmente, y en el ámbito específico del Sector Agrario, se puede citar el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas[26].

2.4. Los acuerdos marco y los Convenios Colectivos

Como no podía ser de otra manera, debemos destacar la facultad que tienen los agentes sociales para elaborar normas sobre formación en el Sector Agrario, la cual no suele ser muy explotada por estos. En tal sentido, los ejemplos de acuerdos celebrados al amparo del art. 83.3 ET entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas sobre formación, cualificación integral y prevención de riesgos laborales en dicho sector son escasos, pese a constituir el medio idóneo para regular esta materia[27]. A mayor abundamiento, además de que tales textos no llegan a ser lo prolíficos que se esperan, se aprecia cómo los interlocutores han ido cediendo su protagonismo en favor de las diferentes Administraciones Públicas, que son las que han tomado las riendas sobre la materia. De ahí que encontremos acuerdos entre diferentes Consejerías para fomentar la FP y el relevo generacional en el Sector Agrario y pesquero[28].

Los resultados tampoco son esperanzadores en los clausulados de los convenios colectivos, pues, como se verá, los sujetos negociadores parece que tienen otras preocupaciones más importantes a la formación. Por este motivo, pocos son los convenios colectivos de sector o, incluso, de empresa que consideran la formación como un valor en alza para obtener beneficios y para mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadores.

3. LA FORMACIÓN EN MATERIA AGRARIA EN EL SISTEMA EDUCATIVO

La formación en materia agraria, tal y como se ha podido apreciar en el epígrafe precedente se desglosa en la formación superior y la formación profesional, a partir de la configuración realizada en la LOE. Ésta se divide en educación superior y en formación profesional. La primera es aquella que se cursa en el ámbito universitario, mientras que la segunda es sustitutiva de la enseñanza obligatoria y la superior.

---

26 BOE núm. 150, de 24 de junio de 1997.

27 Para un análisis de los grandes acuerdos alcanzados sobre la materia, véase, RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., "Capítulo IV. Contenido de la negociación colectiva", ALARCÓN CARACUEL, M. R. (Coord.), La negociación colectiva en el Sector Agrario, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pp. 132 y ss.

28 Información extraída de https://www.juntadeandalucia.es/organismos/agriculturapescaaguaydesarrollorural/servicios/actualidad/noticias/detalle/257309.html

3.1. La educación superior

Los jóvenes cuentan actualmente con una oferta de Grados universitarios sumamente amplia, por lo que la decisión acerca de cuál de ellos cursar resulta sumamente compleja. Las titulaciones implantadas en nuestro sistema universitario relacionadas con el Sector Agrario se encuentran en la rama de conocimiento de las Ciencias y constituyen una oferta moderada, teniendo en cuenta que aquellas se encuentran repartidas entre todas las Universidades de España, en su mayor parte públicas[29]. Sin embargo, el hecho de que los estudiantes tengan que desplazarse a otros municipios o, incluso a otras Comunidades para cursar estos estudios no parece constituir un obstáculo, puesto el alumnado continua sintiéndose atraído por tales enseñanzas.

La realización de una formación en un nivel superior, tal y como es el universitario, coadyuva a la profesionalización de un sector, como es el agrícola y ganadero que precisa de profesionales, es decir, personas expertas y especializadas en la incorporación de las nuevas tecnologías a los medios tradicionales de producción y más en este momento en el que nos hallamos inmersos concretamente en la transición justa. Si nos fijamos en los datos ofrecidos por el Ministerio de Universidades, el número de estudiantes que se encuentran matriculados en dicha rama del conocimiento en toda España y que son menores de 25 años, además de titulares de explotaciones agrícolas, supera los 1000. Esta cifra nos parece más que razonable, teniendo en cuenta que se trata de un colectivo que aún se encuentra formándose y, sin embargo, son autónomos con trabajadores a su cargo[30].

Por tanto, consideramos que los datos pueden ser positivos y que se ha de seguir apostando por la formación en el Sector Agrario. De hecho, en comparación con las otras ramas, tal y como son las Ciencias Sociales y Jurídicas, la Ingeniería y la Arquitectura, las Artes y Humanidades o las Ciencias de la Salud, se aprecia cómo el número de estudiantes matriculados en Ciencias ha ascendido en más de un 6 % en un periodo de diez años.

Sin duda, la culminación de estudios universitarios y la realización de una actividad agrícola, ya sea por cuenta ajena o propia tiene un impacto directo en nuestro sistema de Seguridad Social, puesto que estamos hablando del alta en el mismo de los egresados de cualquier titulación relacionada con la agricultura y la ganadería[31]. Ello, además, puede

29 Cada Universidad ha dado una denominación al grado que en ella se imparte, quedando el mapa geográfico de las titulaciones agrarias conformado de la siguiente forma: Grado en ingeniería agroambiental impartido en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos Universidad Politécnica de Madrid, Grado en ingeniería agraria y alimentaria de Universidad de Lleida, Grado en Ingeniería Agropecuaria Del Medio Rural Más Ciencias Ambientales y Grado en Ingeniería Agropecuaria y del Medio Rural y Grado en Ingeniería forestal en la Universidad Católica de Ávila, Grado en Ingeniería agrícola en la Universidad de Almería, Grado en ingeniería agrónoma en la Universidad de Sevilla, Doble Grado en Ingeniería Agrícola (US) y Ciencias Ambientales, impartido entre las Universidades de Sevilla (para la ingeniería) y Pablo de Olavide (para las ciencias). Existe igualmente un Doble Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural e Ingeniería de Organización Industrial, impartido en la Universidad de Burgos y, por último, el Grado en Ingeniería Agroambiental y del Paisaje de la Universidad Politécnica de Cataluña.

30 Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (Publicación 2020-2021). Ministerio de Universidades.

31 Indicadores de afiliación a la Seguridad Social de los egresados universitarios, Últimos datos publicados: curso 2015-2016 (análisis hasta 2020), Fecha de publicación: 24 de mayo de 2022, Ministerio de Universidades. De esta estadística, se aprecia como dicha rama es una de las que cuenta con un menor número de incorporaciones, aunque lo cierto es que ha ido mejorando su ratio en el año 2018 con respecto a 2015.

generar el efecto positivo de afiliar y dar de alta a otras personas que vayan a prestar de que a raíz de la misma se pueda producir la afiliación y el alta de otras personas que vayan a prestar sus servicios para los titulares de las explotaciones agrarias. Es cierto que, de los datos referidos al número de contratos formalizados con estudiantes de cualquier titulación de grado dentro de la rama de agricultura y ganadería en comparación con los que se conciertan con los estudiantes de cualquiera de los cursos de FP en materia agraria, se desprende que el número de estos es superior al de aquellos, puesto que los egresados de FP que formalizan un contrato de trabajo asciende a los 1.500 egresados, mientras que los que han realizado una titulación universitaria son unos 800[32].

3.2. La formación profesional

De conformidad con el art. 39 LOE, la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. Se encuentra regulada en la LOOIFP y en el sistema educativo, y tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática y pacífica, así como permitir su progresión en el sistema educativo, en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida[33].

Actualmente, se ofrecen ciclos formativos en cualquiera de sus tres niveles, la formación profesional en grado superior, medio y básico. A continuación, se indicarán los requisitos que se exigen para el acceso a cada una de las formaciones profesionales, los cuales son generales y la oferta formativa existente en cada uno de ellos[34].

En el caso de la formación profesional en grado superior, se exige a las personas solicitantes que se de cualquiera de las siguientes situaciones: estar en posesión del título de Bachiller o del título de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional, haber superado un curso de formación específico preparatorio para el acceso a ciclos de grado superior en centros públicos o privados autorizados por la administración educativa; haber superado una prueba de acceso o estar en posesión de un título de Técnico Superior de Formación Profesional o grado universitario. En lo que respecta a los cursos ofertados, estos son: Técnico Superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal, Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural y Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural[35].

32 Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (Publicación 2020-2021). Ministerio de Universidades.

33 BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

34 Para ampliar la información consultar en https://www.todofp.es/que-estudiar/loe/agraria.html

35 Real Decreto 1585/2012, de 23 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal y se fijan sus enseñanzas mínimas, BOE núm. 5, de 5 de enero de 2013. Real Decreto 260/2011, de 28 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural y se fijan sus enseñanzas mínimas BOE núm. 83, de 7 de abril de 2011. Real Decreto 259/2011, de 28 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural y se fijan sus enseñanzas mínimas, BOE núm. 83, de 7 de abril de 2011.

En el caso de la formación de grado medio, resulta imprescindible que se cuente con alguno de los siguientes requisitos: estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, haber superado un curso de formación específico preparatorio para el acceso a ciclos de grado medio en centros públicos o privados autorizados por la administración educativa o haber superado una prueba de acceso, estar en posesión del título de Técnico Básico. La oferta formativa en grado medio se centra en los siguientes títulos: Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural, Técnico en Jardinería y Floristería, Técnico en Producción Agroecológica y Técnico en Producción Agropecuaria[36].

Por su parte, los requisitos para acceder a la formación profesional básica son: tener cumplidos quince años, o cumplirlos durante el año natural en curso, haber cursado el tercer curso de educación secundaria obligatoria o, excepcionalmente, haber cursado el segundo curso, haber propuesto el equipo docente a los padres, madres o tutores legales la incorporación del alumno o alumna a un ciclo formativo de grado básico. En cuanto los títulos de formación profesional en grado básico, estos son: el Título Profesional Básico en Actividades Agropecuarias, el Título Profesional Básico en Agro-jardinería y Composiciones Florales y, por último, el Título Profesional Básico en Aprovechamientos Forestales[37].

En el año 2021 se firmó un acuerdo entre las Consejerías de Agricultura y Educación para fomentar la Formación Profesional (FP) vinculada al Sector Agrario y las industrias alimentarias a través del desarrollo de ciclos formativos con la finalidad de poner en práctica un programa formativo. En concreto, se pretendía impulsar y mejorar la cualificación profesional del alumnado de estos ciclos formativos ligados al sector primario, a través de la impartición de la formación por el propio Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA). Además, se trataba de que el alumnado pudiera realizar las prácticas en cualquiera de los quince centros con los que cuenta dicha entidad. Los cursos que se pretendían impartir son los relacionados con las titulaciones de técnico de laboratorio y técnico agrícola, técnico sobre nuevas tecnologías agrícolas y formación en agricultura de precisión, entre otros, quedando a la espera de que con ello se favorezca el relevo generacional en el Sector Agrario. Lo cierto es que este acuerdo

36 Real Decreto 1071/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural y se fijan sus enseñanzas mínimas, BOE núm. 195, de 15 de agosto de 2012. Real Decreto 1129/2010, de 10 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico en Jardinería y Floristería y se fijan sus enseñanzas mínimas, BOE núm. 244, de 8 de octubre de 2010. Real Decreto 1633/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Producción Agroecológica y se fijan sus enseñanzas mínimas, BOE núm. 280, de 20 de noviembre de 2009. Real Decreto 1634/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Producción Agropecuaria y se fijan sus enseñanzas mínimas, BOE núm. 289, de 1 de diciembre de 2009.

37 Real Decreto 356/2014, de 16 de mayo, por el que se establecen siete títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de títulos de las enseñanzas de Formación Profesional, BOE Núm. 130, de 29 de mayo de 2014. Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2014. Real Decreto 356/2014, de 16 de mayo, por el que se establecen siete títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de títulos de las enseñanzas de Formación Profesional, BOE núm. 130, de 29 de mayo de 2014.

no llegó a materializarse en el ámbito del Sector Agrario, por lo que toda expectativa que hubiera podido crearse se habrá visto frustrada[38].

4. LA FORMACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD EN EL SECTOR AGRARIO

A través de la formación especializada en el Sector Agrario se puede capacitar y cualificar a los trabajadores, lo que puede tener una repercusión directa en la competitividad de las explotaciones agrarias y ganaderas, siendo imprescindible que se lleve a cabo una inversión en aquélla, de forma que se cursen por parte de los profesionales del ámbito agrícola cursos que estén relacionados con algunos de los siguientes hitos como las nuevas tecnologías, la mejora de las técnicas productivas, la gestión empresarial y el fomento del emprendimiento[39]. Asimismo, el formato de los cursos de formación puede ser tanto presencial como online. Lo relevante es, en todo caso, que se combine la parte práctica con la teórica para adaptarlo a las necesidades del sector y que resulte más atractivo. Este hecho puede favorecer que, en el ámbito agrario, las personas que se dedican a la agricultura inicien algún tipo de actividad formativa debido a las ventajas que ofrece el seguimiento de los estudios a través de los medios telemáticos.

La organización de la oferta formativa en el Sector Agrario parte de lo dispuesto en el art. 8 LE, en el que se clasifican las iniciativas de formación profesional para el empleo en cuatro bloques[40]: en primer lugar, la formación programada por las empresas para sus trabajadores; en segundo lugar, la oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional; en tercer lugar, la oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación; en cuarto lugar, y por último, la norma hace referencia otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad. Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

38 Información disponible en https://www.juntadeandalucia.es/organismos/agriculturapescaaguaydesarrollorural/servicios/actualidad/noticias/detalle/257309.html

39 GARCÍA MUÑOZ, M., SALVADOR PÉREZ, F., "El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español" en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 6, núm. 1, 2018, pp. 96 y ss.

40 GARCÍA MUÑOZ, M., "Nuevas tecnologías e iniciativas de formación para incrementar las competencias de los trabajadores ocupados", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, núm. 1, 2019, pp. 64 y ss.

En lo que hace a la financiación de la formación profesional para el empleo en España, cabe destacar que ésta se financia mediante fondos procedentes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores a la Seguridad Social, conforme a lo establecido cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), los fondos propios que las CCAA destinen a ese fin, la cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas y las cotizaciones por formación profesional que pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en cada LPGE.

4.1. La formación programada en los Convenios Colectivos del ámbito agrícola y ganadero y los permisos individuales

Los convenios colectivos, ya sean de empresa o de sector en el ámbito agrario, se han preocupado escasamente por regular la formación, sin que nada lo impida. De esta forma, el art. 85.1 ET establece que dentro del respeto a las leyes, los convenios podrán regular materias de índole económica, laboral sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

En el ámbito de la CA andaluza pocos son los convenios colectivos que se han ocupado de incluir entre su clausulado la formación. De hecho, pocas son las normas paccionadas en las que se ha incorporado esta cuestión al menos para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 23.3 ET[41]. Todo ello, pese a que la formación continua es un derecho de los trabajadores, que ha de entenderse como una condición laboral básica en sí misma, dado que es el medio esencial para alcanzar la plena eficacia de otros derechos laborales y de sus correlativas obligaciones. Este permiso, individual, se define en el art. 29.1 Real Decreto 694/2017 como la autorización que concede la empresa al trabajador para que realice una acción formativa, ya sea porque forme parte de cualquiera de los niveles del sistema educativo o mediante acreditación oficial o por medio de los certificados de profesionalidad, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario[42]. La cuestión de interés de esta autorización es que si se deniega se ha de motivar por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador. Sin embargo, el aspecto negativo deviene de lo dispuesto en el art. 29.2 Real Decreto 694/2017, ya que las empresas no tienen ninguna

41 Art. 23.3 ET "Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

42 "La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio". No obstante, tras la pandemia, posiblemente este precepto podría reinterpretarse en favor de los medios telemáticos.

obligación sobre la asunción de los costes salariales de dicho permiso, o lo que es lo mismo, de manera voluntaria la parte empleadora puede financiar los costes salariales, pero no están obligadas. Del mismo modo, se contempla en la norma la imposibilidad de que ese coste salarial sea sufragado a través del crédito concedido para la acción formativa, lo que dificulta enormemente el disfrute de este derecho. Por ello, pese a que se contemple el derecho a la formación, pocos serán los trabajadores que gozarán del mismo si las empresas no se encuentran obligadas a sufragar el salario del trabajador durante el disfrute del permiso.

Por otra parte, el Real Decreto 694/2017, se refiere a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, siempre que la formación guarde conexión con la actividad de la empresa. Si bien, esta cuestión tiene que ser desarrollada a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas que son a las que se refiere el precepto cuando señala que "podrán comprometer en el marco de la negociación colectiva planes de formación" [43]. Dicho en otras palabras, los agentes negociadores serán los que habrán de incluir la formación en el convenio colectivo de aplicación.

En todo caso, para determinar en qué sentido se encuentra recogida la formación continua en el ámbito agrario, el análisis de algunos convenios colectivos relevantes de este sector que son de aplicación en la CA andaluza permite llegar a las siguientes conclusiones, partiendo del hecho de que no existe un convenio para el Sector Agrario a nivel estatal, ni tampoco a nivel autonómico y que los provinciales vienen a reproducir la misma redacción en su articulado.

En primer lugar, el art. 28 del Convenio de empresa de Biomip Biological Quality reconoce que es fundamental para el desarrollo productivo de la empresa alcanzar unos adecuados niveles de profesionalidad, motivo por el cual las partes acuerdan desarrollar e impartir los conocimientos profesionales que sean necesarios a través de planes de formación adecuados[44]. Por otra parte, el art. 13 del Convenio aplicable en la empresa "Las Marismas De Lebrija" (2019) regula "la promoción y formación profesional", artículo en el que la empresa se compromete a dar los permisos necesarios (no retribuidos) para promover la formación profesional del personal, en el caso de que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesionalmente reconocido." A su vez, el art. 31 contempla la "Formación continua", aunque en consonancia con el Acuerdo Nacional de Formación Continua[45]. Hay que resaltar, no obstante, que, si la empresa no retribuye a los trabajadores por la formación que reciben, como si de tiempo de trabajo efectivo se tratase, la promoción de ésta puede resultar insatisfactoria.

En el caso de los convenios de sector provincial, puede destacarse el Convenio de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, en cuyo art. 10, que

43 Art. 9 Real Decreto 694/2017, "…la formación programada por las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y adecuarse a las necesidades formativas de aquellas y sus trabajadores. Estas necesidades formativas podrán ser cubiertas con las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores en el marco de este real decreto, incluidas las dirigidas a dar cumplimiento al derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo…".

44 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Biomip Biological Quality, S.L., (BOP Almería núm. 198, de 15 de octubre).

45 Convenio Colectivo de Empresa de Las Marismas De Lebrija, S.C.A. (BOP de Sevilla núm. 16/2020, de 21 de enero).

se refiere a los permisos y licencias", se encuentra un apartado denominado "Formación Profesional y Cultural" en el que se establece que el trabajador tendrá derecho a lo siguiente: al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional, a la adaptación de la jornada ordinaria para acudir a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Asimismo, el Convenio reproduce lo dispuesto en el art. 23.3 ET, en tanto que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años[46].

Asimismo, puede destacarse el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén, en cuyo art. 31 se regula la "Formación y cualificación", estableciendo las iniciativas acordadas por los firmantes del mismo, tales como: "estructurar, desarrollar y confluir programas de formación profesional, con programas de formación reglada y otros programas, creando un itinerario de ciclos formativos con el fin de mejorar la calidad de la formación del personal contratado y de los empleadores para la mejor adaptación a los cambios evolutivos de las demandas de competencias profesionales, con especial atención al uso de las nuevas tecnologías y al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo", entre otras.

En este texto se incorpora una iniciativa como es la de "potenciar y requerir a las Administraciones competentes la implementación de un sistema de acreditación de la vigilancia de la salud de los trabajadores agrícolas y de su formación a través de la Tarjeta Profesional Agraria (TPA)". También, dentro de su art. 10, relativo a las "licencias", se concede un permiso de 7 días para formación. La norma paccionada se limita a enumerar los permisos sin indicar si estos son retribuidos o no, si bien pueden entenderse que tienen la consideración de retribuidos debido a que el Convenio los concede para todo tipo de trabajadores (con independencia de su tipología contractual), siempre que lleven en prestando sus servicios para la empresa con una anterioridad de veinticinco días.

Por último, y en relación con los convenios de sector, el art. 40 del Convenio Colectivo de trabajo en el Campo de Almería se encarga de la formación profesional, refiriéndose el art. 41 de la citada norma paccionada a la "formación específica para los inmigrantes"[47]. Sin duda, las acciones formativas deben estar dirigidas a la totalidad de la plantilla, sin que sea necesario que los trabajadores cuenten con una determinada nacionalidad. La formación de los trabajadores extranjeros resulta especialmente importante, en tanto que pueden surgir dificultades en el desempeño de la prestación de servicios que pueden ir desde algo tan simple como deficiencias o diferencias en el vocabulario hasta lagunas de conocimientos; siendo la única vía para paliar faltas de adaptación, bajo rendimiento o, incluso, accidentes laborales, dotar a los empleados de las competencias necesarias mediante la formación.

46 Convenio Colectivo de Trabajo del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería 2018 - 2024 (BOP Almería núm. 201, de 20 de octubre de 2021).

47 Convenio Colectivo Provincial de trabajo en el Campo para los años 2012-2015 (BOP de Almería, núm. 77, 24 de abril de 2013).

4.2. La formación para ocupados

Dentro del apartado de la formación para ocupados y desempleados, se tendría que tener en cuenta que, de conformidad con el art. 10.2 LSFP en el ámbito laboral, se trata de acciones formativas que llevan a cabo las diferentes Administraciones Públicas con el fin de proporcionar una formación a aquellas personas que se encuentran prestando sus servicios, de manera que se puedan cubrir necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a ésta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal. Asimismo, podrán participar en esta oferta formativa aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo, siempre que el porcentaje de éstas no sea superior al 30 % del total de participantes programados, según lo dispuesto en el art. 5.1, b del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la LSFP[48]. Esta oferta formativa se puede llevar a cabo a través de tres tipos de programas: programas de formación sectoriales, programas de formación transversales y programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Centrando la atención en la formación para el empleo en el Sector Agrario, tal y como viene establecido en la LE, son las CCAA las que se encargan de la ejecución de lo dispuesto en la norma por lo que, a efectos de solicitud de cursos de formación, así como en lo que hace a la impartición de los mismos, hay que estar a lo que desarrollen los ejecutivos autonómicos. De esta forma, en Andalucía la formación para el empleo en materia agraria suele ser escasa. Algunas de las ofertas se han realizado en la provincia de Málaga y los títulos formativos son, por ejemplo, mecanización e instalaciones agrarias y prevención y manejo de la sanidad del agroecosistema. Como se puede comprobar la oferta formativa no es excesivamente amplia en esta materia.

4.3. Los programas para desempleados

De conformidad con el art. 24.1 Reglamento, las Administraciones Públicas competentes programarán, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, una oferta formativa para trabajadores desempleados ajustada tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que se adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y se mejore la empleabilidad de las personas trabajadoras. En particular, incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones Públicas competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo. Asimismo, las acciones formativas programadas podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social. Con carácter general, la oferta formativa está destinada a personas en desempleo con un bajo nivel de cualificación, a efectos de incrementar sus posibilidades conseguir un empleo[49].

48 BOE núm. 159, de 5 de julio de 2017.

49 GARCÍA MUÑOZ, M., "Iniciativas de formación para incrementar el valor del trabajo y las oportunidades profesionales de los desempleados", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, Núm. 1, 2020, pp. 101 y ss.

Respecto de la formación para desempleados, destacan algunas ofertas formativas en Andalucía como: instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes, impartido en las provincias de Málaga y Huelva; actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería, que se puede cursar en Almería, Málaga y Sevilla; actividades auxiliares en agricultura que se podía seguir en la provincia de Almería y, actualmente, se están llevando a cabo el curso de instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes, en Peñarroya-Pueblonuevo, en Córdoba y actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería en Isla Cristina, Huelva.

4.4. La formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad de la familia agraria

El certificado de profesionalidad es aquel que se enmarca en el ámbito de la formación para el empleo y sirve para acreditar una determinada cualificación profesional enmarcada en el Catálogo nacional de Cualificaciones Profesional en el ámbito de la administración laboral[50]. Estos certificados incluyen la formación asociada al perfil concreto que pretenden acreditar o, lo que es lo mismo, se encuentran asociados a módulos formativos.

Las familias profesionales se encuentran en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y en el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, que lo modifica[51]. Entre éstas se encuentra la agraria, la cual, a su vez, cuenta con un área profesional que es un ámbito de actividades productivas afines que conlleva un desarrollo profesional homogéneo dentro de una familia profesional y de los conocimientos y habilidades que son necesarios para alcanzarlos, de conformidad con la Resolución de 12 de marzo de 2010, del SEPE, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas[52].

Lo cierto es que el área profesional agraria cuenta con un buen número de certificados de profesionalidad, los cuales se encuentran repartidos en los niveles 1, 2 y 3, siendo estos dos últimos los que aglutinan a un mayor número de títulos. Estos certificados, suman hasta un total de cuarenta y nueve[53].

50 Sobre el particular, véase, MARHUENDA FLUIXÁ, F., y BERNARD I GARCIA, J. C., "El sistema de cualificación profesional en España y los/as trabajadores/as escasamente cualificados/as", en *Revista Europea de Formación Profesional,* núm. 42/43, 2007, 2008, pp. 92 y ss.

51 BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2003.

52 BOE núm. 72, de 24 de marzo de 2010.

53 Información accesible en https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/familias-profesionales/agraria.html

Los diferentes certificados son los siguientes: fruticultura, producción avícola intensiva, producción cunícola intensiva, horticultura y floricultura, actividades auxiliares en floristería, gestión y mantenimiento de árboles y palmeras ornamentales, actividades de floristería, arte floral y gestión de las actividades de floristería, gestión de la instalación y mantenimiento de césped en campos deportivos, ganadería ecológica, cuidados y manejo del caballo, doma básica del caballo, cuidados y mantenimiento de animales utilizados para investigación y otros fines científicos, asistencia en los controles sanitarios en mataderos, establecimientos de manipulación de caza y salas de despiece, cría de caballos, herrado de equinos, apicultura, realización de procedimientos experimentales con animales para investigación y otros fines científicos, gestión de la producción ganadera, cuidados de animales salvajes, de zoológicos y acuarios, producción de animales cinegéticos, gestión de la producción de animales cinegéticos, actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería, instalación y mantenimiento de

Lo interesante de dichos certificados es que se consiguen a través de dos vías: de un lado, a través de la superación con evaluación positiva todos los módulos que componen un certificado de profesionalidad, tras haber realizado un curso de formación profesional para el empleo y, de otro, por medio de una evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, de conformidad con el art. 90 y ss. LOOIFP.

4.5. El contrato para la formación en alternancia

El contrato para la formación en alternancia es el que se formaliza entre una persona que todavía no ha completado sus estudios y una empresa que quiere contar con alguien que carece de una determinada formación, con el objeto de que aquella adquiera conocimiento no solo teóricos, sino también prácticos. Este tipo de contrato puede ser la opción idónea para aquellas personas que quieran formarse y trabajar en el Sector Agrario, teniendo en cuenta la importancia que tiene en este ámbito la experiencia profesional. En tal sentido, el art. 11.2 ET establece que los niveles formativos en cuyo marco se puede suscribir esta tipología contractual son tanto el universitario, como la formación profesional o aquellos cursos encuadrados en el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Las ventajas que plantea este tipo de contrato son las siguientes. En primer lugar, se puede celebrar con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, algo que encaja muy bien con el ámbito agrícola y ganadero en el que, como se señalaba al inicio del presente trabajo, la mayor parte de los titulares de las explotaciones carecen de un título que acredite algún nivel de formación. Por tanto, podría entenderse como una posibilidad para que los trabajadores de dicho sector se profesionalicen.

Asimismo, esta modalidad permite el reciclaje, en tanto que, las personas que ya cuenten con estudios previos podrán realizar otra formación, ya sea profesional o universitaria, siempre que el título que se pretenda obtener sea diferente de aquel con el que se había formalizado anteriormente un contrato para la formación y el aprendizaje. Dicho en otras palabras, la formalización del contrato para la formación en alternancia se puede volver a realizar siempre que se trate de un nivel formativo y de un sector productivo diferentes. Esto conectaría con la idea de que en los últimos años se ha producido un éxodo de la población del campo hacia las ciudades; situación que podría revertirse gracias a la formalización de este tipo de contratos puesto que, si el trabajador cuenta con formación en otro sector, como puede ser el de los servicios, no encuentra ningún óbice para poder realizar

jardines y zonas verdes, jardinería y restauración del paisaje, producción porcina de reproducción y cría, producción porcina de recría y cebo, aprovechamientos forestales, gestión de repoblaciones forestales y de tratamientos silvícolas, gestión de aprovechamientos forestales, mantenimiento y mejora del hábitat cinegético-piscícola, repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas, actividades auxiliares en aprovechamientos forestales, gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas, actividades auxiliares en conservación y mejora de montes, agricultura ecológica, producción de semillas y plantas en vivero, manejo y mantenimiento de maquinaria agraria, producción y recolección de setas y trufas, cultivos herbáceos, gestión de la producción agrícola, gestión de la producción de semillas y plantas en viveros, gestión de la producción y recolección de setas y trufas, actividades auxiliares en ganadería y actividades auxiliares en agricultura.

una formación profesional en materia agraria y por ello tener un contrato de formación en alternancia.

Lo mismo sucede con aquellas personas que quieran obtener un certificado de profesionalidad de los niveles 1 y 2 o suscribir un contrato en el marco de un programa público o privado de formación en alternancia de empleo-formación, puesto que así lo permite el art. 11.2, b). Ahora bien, este contrato tiene una limitación con respecto a la edad de los trabajadores, puesto que no podrán superar los treinta años. De nuevo, este contrato parece ser idóneo para los jóvenes, menores de 25 años, que representan el menor de los porcentajes de los titulares de las explotaciones agrarias. Eso sí, sería un contrato idóneo siempre que los jóvenes no sean familiares de los titulares de las explotaciones agrarias, pues de lo contrario se trataría de lo establecido en el art. 1.2, e) ET, relativo a los "trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo", los cuales se encuentran excluidos el ámbito de aplicación de la norma laboral y, por ende, no podrán suscribir un contrato para la formación en alternancia[54]. A mayor abundamiento, este tipo de jóvenes se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA)[55].

En el marco de los contratos para la formación en alternancia encontramos las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, lo cual entronca con las medidas propuestas por el Fondo de Garantía Juvenil Plus. Las Escuelas Taller constituyen proyectos con carácter temporal, a través de los cuales se alterna la formación con el desempeño de una actividad laboral que se encuentra relacionada con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

Por su parte, las Casas de Oficios cuentan con las mismas características de los anteriores, pero la formación versa sobre el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes, o lo que es lo mismo, guarda una mayor conexión con el campo. Ambos programas se caracterizan en que el periodo de aprendizaje se combina con uno posterior de prestación de servicios y la formalización de los mismos se lleva a cabo a través de un contrato para la formación en alternancia, regulado en el art. 11.2 ET.

En el caso de los Talleres de Empleo, convendría señalar que estos combinan la formación con la relación de una actividad en lo que se consideran nuevos yacimientos de empleo, de manera que los desempleados mayores de 25 años que cuenten con especiales dificultades para encontrar un trabajo y que accedan a este programa se inserten en el

54 Según el art. 1.2, e) ET "Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción".

55 Art. 1.1 LETA.

mercado laboral, ya sea por cuenta propia o ajena[56]. Las tres modalidades contractuales constituyen una buena oportunidad para que los desocupados jóvenes aprendan un oficio o profesión relacionadas con la agricultura y la ganadería, aunque de las Casas de Oficios son las que tienen un diseño más adecuado a lo que se pretende.

Asimismo, los contratos para la formación en alternancia ofrecen ventajas para las empresas de tipo económico, de conformidad con el art. 11 del Real Decreto 694/2017, según el cual las empresas dispondrán anualmente de un crédito de formación que podrán hacer efectivo en forma de bonificaciones a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. De esta forma, el incentivo se traduce en una reducción del 100 % de la citada cuota de la empresa, así como del 100 % de la cuota del trabajador cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75 % si es igual o mayor de 250 trabajadores[57].

5. LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO

La formación en materia de prevención de riesgos laborales constituye una de las obligaciones más importantes del empresario y un derecho para los trabajadores de conformidad con el art. 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). Por ello, debería de tratarse de una materia contemplada en el propio sistema educativo, sobre todo en el ámbito agrario donde los accidentes de trabajo son muy numerosos[58]. Sin embargo, la regulación de la misma se contiene de forma exclusiva en el ET y en la LPRL.

En tal sentido, tanto el art. 19.4 ET como el art. 19.1 LPRL obligan a los empresarios a garantizar a sus trabajadores una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en el momento en el que se produzca la contratación de estos y con independencia del tipo de contrato o la duración del mismo. Asimismo, la parte empleadora deberá proporcionar la formación a los trabajadores cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El problema que se plantea en el Sector Agrario es que la suficiencia que exige el legislador en materia de prevención no llega a garantizar una prevención eficaz de los riesgos puesto que, para poder prevenir la mayor parte de los riesgos y para proteger la salud de los trabajadores en el ámbito agrícola y ganadero, resulta imprescindible que la formación sea completa. Incluso, llama la atención que, para los servicios de prevención, cuando se trata de los trabajadores designados, no se especifica dentro del art. 30 LPRL la impartición de ninguna otra formación adicional, sino que la norma tan solo exige que estos cuenten con la capacidad necesaria.

56 Extracto de la Resolución de 23 de mayo de 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, en el ámbito exclusivo de gestión del citado Servicio, de proyectos en colaboración con órganos y organismos de la Administración General del Estado. BOE núm. 125, de 26 de mayo de 2022.

57 Una vez que se agote su duración máxima, si el contrato pasa a indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.

58 Así lo manifiesta IGARTUA MIRÓ, M. T., *Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales*, Ed. Tecnos, Madrid, 2020, pág. 178. Como ejemplos de accidentes se pueden señalar el vuelco del tractor o la ingestión, inhalación o absorción dérmica de sustancias tóxicas presentes en los plaguicidas, entre otros.

Atendiendo a lo dispuesto en el art. 15.1, d LPRL, relativo al deber empresarial de adaptar el puesto de trabajo a la persona, el art. 19.2 LPRL establece que la formación deberá estar centrada de manera específica en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, así como también deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. En virtud de lo dispuesto en dicho precepto se podría entender que el trabajador puede exigir una determinada formación a la empresa, más allá de aquella teórica y práctica, suficiente y adecuada que garantiza la LPRL[59].

Una de las cuestiones destacables del art. 19.2 LPRL es que la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas diferentes, pero efectuando un descuento posterior de las invertidas en el tiempo de trabajo efectivo. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Sobre el particular, por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, INSST) en los años 2021 y 2022 se han llevado a cabo algunas jornadas técnicas en el Centro Nacional De Medios De Protección (CNMP) de Sevilla, siendo la única provincia en toda España encargada de tal iniciativa, de las que destacan la "Jornada Técnica: Divulgación y sensibilización: la prevención en la agricultura" o la "Jornada Técnica: "Visión Zero en el Sector Agrario". De otro lado, puede ser interesante un desarrollo en mayor profundidad de los cursos sobre el uso de drones en la agricultura como herramienta segura para realizar aplicaciones de productos de sanidad vegetal o de aplicaciones o simuladores de conducción de tractor destinado a formar en la conducción segura y prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, el tiempo que se destine a la formación en materia de prevención de riesgos laborales no puede estar vinculado, en ningún caso, a lo dispuesto en el art. 23.3 ET, en el sentido de que no se trata de un derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación cuando se lleva, al menos, un año prestando servicios en la empresa, sino que se trata de dos cuestiones totalmente diferentes. De ahí que el art. 23.3 ET, in fine, cuando afirma que "no podrá comprenderse en el derecho al permiso retribuido la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes", está estableciendo una prohibición para la parte empleadora. Lo cierto es que la LPRL no establece ningún tipo de exigencia en cuanto al número de horas que deban componer la formación sobre prevención en materia agraria, por lo que no parece que sea imprescindible que alcance, como mínimo, las veinte horas.

En todo caso, la formación en el ámbito preventivo queda diluida en los temas que conforman los diferentes títulos de formación profesional, con independencia de su nivel, quedando la promoción de la misma de manera específica en manos de iniciativas privadas o financiadas a través de instituciones que tienen este cariz[60].

59 Sentencia 2402/2011, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2404/2011, de 4 de abril (ECLI:ES:TSJCAT:2011:3815).

60 Como ejemplo, los XII Premios escolares de Prevención de Riesgos Laborales en la CA de Castilla y León de los que se hizo eco la Revista Seguridad y Salud en el trabajo, Sector agrario: diagnóstico de la prevención de riesgos laborales, núm. 87, 2016, Pág. 52.

6. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA FORMACIÓN EN EL ÁMBITO AGRARIO

En el marco de Agenda 2023 de la ONU para el Desarrollo Sostenible se han incorporado diversos objetivos (ODS) que resultan de interés para la materia objeto de estudio. En concreto, el objetivo número 8 establece que, para "poder ofrecer a los jóvenes la mejor oportunidad hacia un empleo decente, habría que intervenir en educación y formación de la mayor calidad posible, dotar a los jóvenes de las aptitudes que mejor se adapten a la demanda del mercado de trabajo, así como darles acceso a la protección social y a los servicios básicos con independencia de su tipo de contrato."

Los Planes de Desarrollo Rural 2014-2020 (PDR), provenientes del Reglamento (UE) 1305/2013 del Parlamento europeo y del Consejo por el que se establece una ayuda al desarrollo rural a través de FEADER, surtieron sus frutos en lo que a la formación en el ámbito agrario respecta, dado que el porcentaje de jefes de explotación que cuentan con ella, tanto universitaria, pero sobre todo profesional u otra (no reglada) ha ido creciendo, tal y como demuestra la Encuesta del INE sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas: *Formación agrícola del jefe de la explotación,* en la que las CCAA de Castilla y León, seguida de Andalucía, Castilla la Mancha y Extremadura se encuentran a la cabeza. No obstante, el hecho de que las explotaciones sean preeminentemente familiares, y el dato de que las personas que se dedican a la agricultura cuenten con una media de edad elevada, no contribuye al fomento de la formación en el ámbito agrícola, dado que aquellos que vayan a dedicarse al mismo no consideran que sea necesario realizar ningún tipo de curso o enseñanza para el desempeño de las tareas o funciones agrarias y ganaderas. Por último, señalar el período del Plan comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2020, establecido en el artículo 26, apartado 1, del Reglamento (UE) núm. 1303/2013, queda prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2022[61].

6.1. Plan de Garantía Juvenil Plus

En junio del 2021 fue aprobado por el Gobierno el PGJ+ con una inversión prevista de más de tres millones de euros provenientes del Fondo Social Europeo Plus (Estrategia 2021-2027), y que cuenta con un objetivo claro: el empleo de los jóvenes de entre 15 y 29 años[62]. Se trata de mejorar la empleabilidad de aquellos que lo tienen más difícil, debido a la precariedad que caracteriza el sistema español de relaciones laborales. Asimismo, este Plan se encuentra en consonancia con los ODS adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas entre los que destaca el "trabajo decente y crecimiento económico", que habla de la necesidad de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y

61 Reglamento (UE) 2020/2220 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de diciembre de 2020 por el que se establecen determinadas disposiciones transitorias para la ayuda del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) en los años 2021 y 2022, y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 1305/2013, (UE) nº 1306/2013 y (UE) nº 1307/2013 en lo que respecta a sus recursos y a su aplicación en los años 2021 y 2022 y el Reglamento (UE) n. 1308/2013 en lo que respecta a los recursos y la distribución de dicha ayuda en los años 2021 y 2022. DOUE L núm. 437 de 28 de diciembre de 2020.

62 Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027, de trabajo digno para las personas jóvenes (en adelante PGJ+), BOE núm. 151, de 25 de junio de 2021.

sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos. Lo que se persigue con esta hoja de la ruta de la ONU es que todas las personas a través del trabajo tengan un ingreso digno que permita su propia subsistencia, así como la de sus familiares, y su desarrollo personal, sin que exista, además, diferencia entre mujeres y hombres a la hora de alcanzar dichas oportunidades.

Estas ideas están incorporadas en el art. 130 CE donde se establece que: "los poderes públicos atenderán a la modernización y desarrollo de todos los sectores económicos y, en particular, de la agricultura, de la ganadería, de la pesca y de la artesanía, a fin de equiparar el nivel de vida de todos los españoles". Motivo por el que el sector agrícola en materia de políticas de empleo ha gozado de un gran interés e, incluso, CCAA como Andalucía y Extremadura han contado con programas específicos de fomento de empleo agrario. Ahora bien, el foco y la preocupación se pone en esta ocasión en suscitar el interés y promocionar este sector tan estratégico para la economía española entre los más jóvenes, haciéndoles llegar las múltiples ventajas y oportunidades laborales y profesionales que ofrece el campo. Por ello, el PGJ+ conforma un paquete de propuestas bastante atractivo que puede integrar bien el binomio juventud y trabajo en el campo, sobre todo respecto de los jóvenes que sientan un interés por el Sector Agrario y que hasta la fecha no contaban con la suficiente confianza como para emprender una actividad en dicho sector.

El PGJ+ tiene un interés especial dado que el marco en el que se pretende desarrollar es en el entorno rural que, actualmente, se encuentra caracterizado por su despoblación, por contar con un porcentaje muy alto de trabajadores varones mayores de 55 años, así como por el hecho de que la mayor parte de las explotaciones están calificadas como de trabajo familiar, tal y como demuestran las encuestas del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Se trata de un programa que ha sido consensuado tanto con los agentes sociales como con las CCAA, así como con el Instituto de la Juventud y con el Consejo Estatal de la Juventud, y que cuenta con un total de 69 medidas, de las cuales al menos seis tienen una relación directa con el Sector Agrario.

La primera de estas medidas es la "regeneración de espacios rurales y urbanos en declive" a través de la cual se espera que los jóvenes inicien una actividad empresarial (creativa, según la literatura del propio Plan) en los municipios considerados rurales, según el art. 30 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL), o que cuente con formas desconcentradas de organización territorial tales como concejos, anteiglesias, parroquias, etc., que se recogen en el art. 24 bis del mismo texto, en las que puedan instalarse y aumentar la población de los mismos[63]. En concreto, se trata del Eje 1 (orientación) del PEJ+ en el que se contemplan dos medidas concretas: la medida 12, sobre orientación laboral para la regeneración de espacios rurales y urbanos y la medida 13, relativa a la orientación en el ámbito de la economía circular.

Asimismo, se ha previsto la existencia de "programas de Empleo-Formación", donde se incluirá la experiencia profesional en las empresas de la zona de intervención, y el programa "Redes Taller Joven", que facilitará la movilidad dentro del territorio nacional en función de los intereses de las personas jóvenes a través de la concesión de ayudas específicas con el fin de mejorar sus oportunidades. Además de lo anterior, dentro del programa encontramos otros ejes y medidas interesantes, tal y como son: la formación

63 BOE núm. 80, de 3 de abril de 1985.

en alternancia mediante escuelas taller, la promoción de las escuelas taller, los talleres de empleo-formación en la regeneración y redimensionamiento de espacios rurales y urbanos, así como la actuación coordinada de la formación para el empleo y el tejido empresarial y la potenciación de la formación para el empleo juvenil en el marco del turismo rural y dinamización comunitaria.

Este programa se ha materializado en el Real Decreto 884/2020, de 6 de octubre, por el que se establecen las disposiciones que regulan la puesta en marcha del Programa de Visitas Formativas de Jóvenes Agricultores en Explotaciones Modelo, el cual se había coordinado entre el Ministerio, la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos y Cooperativas Agroalimentarias de España, y permite realizar una estancia breve en explotaciones agrarias españolas por periodos de entre 5 y 14 días de duración, en los que se imparte una formación a los jóvenes de 7 horas al día. Con ello, se pretende contribuir al aprendizaje de quienes quieran emprender o establecerse en la agricultura, mediante el intercambio de experiencias entre las personas titulares de explotaciones que, de manera voluntaria, se ofrezcan a transmitir sus conocimientos a los jóvenes interesados en emprender por su cuenta[64].

Otra medida de interés es la dirigida a "la sucesión generacional en el ámbito rural", con la que se pretende hacer efectivo el relevo generacional en los empleos tradicionales. Esta iniciativa se debe al hecho de que los titulares de las explotaciones agrarias sean personas mayores de 61 años, en su mayor parte.

Asimismo, se incorpora una acción relativa a las "oportunidades en la transición económica: Economía circular, economía digital, energías renovables, transición ecológica y economía azul", que puede ser canalizada a través de la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en la agricultura de manera que, incorporando las nuevas tecnologías a la forma de producir, se puedan conseguir optimizar los recursos naturales gastando, por ejemplo, menos agua, así como reducir el impacto en el medio ambiente procurando emitir menos gases de efecto invernadero, entre otros. Para impulsar la transición justa, una de las medidas adoptadas tiene por objeto la promoción del trabajo de las personas jóvenes en el sector de la rehabilitación de espacios rurales y urbanos, mientras que otra, se centra en sucesión generacional en el ámbito rural y, una tercera, en la revitalización de la industria y la digitalización en especial en los territorios con menores oportunidades.

Todas estas líneas de actuación pretenden solucionar los problemas relativos a la edad de los titulares de las explotaciones, invirtiendo en juventud a través de fondos que sufraguen la formación, la cual entronca con la profesional y para el empleo. Asimismo, ayuda a todos aquellos que quieran emprender en las zonas rurales y, además, atiende especialmente a la diferencia entre géneros.

6.2. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021- 2026 es un instrumento que trata de dar respuesta a las recomendaciones realizadas por las instituciones europeas y a los requisitos y prioridades del Plan "Next Generation EU". Incorpora ciertas propuestas que guardan una estrecha vinculación con el Sector Agrario, las cuales redundan

64 BOE núm. 265, de 7 de octubre de 2020.

fundamentalmente en dos programas o planes. El primero, relativo al Empleo Mujer, es una inversión que incluye un programa para el apoyo de las mujeres en el ámbito rural, incluyendo actuaciones para la mujer en zonas urbanas, con tasas de paro y precariedad más elevadas, que toma en consideración su situación de vulnerabilidad y completándose con una línea específica para aquellas mujeres víctimas de género o de trata y explotación sexual a través de programas de formación e inserción con compromiso de contratación. El segundo es el conocido como el plan PROFEA o Programa de fomento de la capacitación digital de las mujeres y de vocaciones científico-tecnológicas en la escuela que incorpora la alfabetización digital en el marco del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

Asimismo, en el ámbito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se encuentra el II Plan de Acción 2021-2023 Estrategia de digitalización del sector agroalimentario y del medio rural que, entre otros, tiene por objeto fomentar la formación digital en el sector agroalimentario. Con relación al mismo, la Universidad de Córdoba ha puesto en marcha una oferta de formación no reglada para la adquisición de competencias digitales en el sector agroalimentario rural, en virtud del cual se formalizó un Convenio interadministrativo entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, la citada universidad y la Politécnica de Madrid. En concreto, las instituciones citadas establecieron el compromiso de diseñar e impartir un programa compuesto de ocho cursos de formación digital agroalimentaria y rural[65].

El Plan de Acción se concreta a través de los diferentes programas que se lleven a cabo en las instituciones colaboradoras, tal y como ocurre con la Universidad de Córdoba, siendo, en todo caso, de carácter gratuito para el alumnado. La formación se dirige principalmente a profesionales de empresas de servicios agroalimentarias, asociaciones empresariales agrarias, agricultores y ganaderos, cooperativas, Administración Pública, grupos de desarrollo rural, centros tecnológicos y organizaciones agrarias, con especial atención a jóvenes y mujeres de las zonas rurales, y con un enfoque de «formador de formadores», con el objetivo de que estos profesionales actúen como agentes de innovación digital que trasladen estos conocimientos a sus respectivos centros de trabajo y sectores relacionados. Los cursos que se han programado se caracterizan por ser de una gran variedad y especialización, tal y como ocurre con el Programa "Copernicus" que se centra en la computación en la nube de imágenes de satélite para la toma de decisiones en agricultura; el Programa de Herramientas digitales para la gestión de la empresa agroganadera; o el de Control inteligente de procesos y productos a lo largo de toda la cadena agroalimentaria: sensores espectrales y "blockchain".

6.3. El Programa Campus Rural

El Programa Campus Rural es una iniciativa desarrollada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, en colaboración con el Ministerio de Universidades y la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, que permite a los universitarios de cualquier titulación oficial realizar prácticas formativas en entornos rurales. Éste también es conocido como el Erasmus Rural, en tanto que se trata de un tipo

65 Resolución de 4 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria, por la que se publica el Convenio con la Universidad de Córdoba y la Universidad Politécnica de Madrid, para la realización de formación digital agro-rural en el marco de la Estrategia de Digitalización del Sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural (BOE núm. 271, 11 de noviembre de 2022).

de movilidad de los estudiantes de grado y máster, aunque en este caso, en lugar de llevarse a cabo entre instituciones, se realiza en una explotación agrícola o ganadera.

Como si de cualquier programa Erasmus se tratase, éste se dirige a los estudiantes de grado o máster de las diferentes universidades públicas en las que se impartan estudios superiores en materia agraria, aunque se extiende la posibilidad de disfrutar de la beca a los estudiantes de otras titulaciones, dependiendo de lo que haya determinado la universidad de procedencia del alumnado solicitante. Del mismo modo, el Erasmus rural implica la realización de prácticas por parte del estudiante en una explotación agrícola o ganadera en un periodo de tiempo concreto que, en este caso, tiene lugar entre el 1 de junio y el 31 de octubre del curso académico correspondiente, con una duración mínima de tres meses y máxima de cinco, de manera que los estudiantes se aproximan al mundo rural aportando talento. A cambio, los estudiantes perciben una beca de 1.000 euros brutos mensuales para alojamiento y manutención de aquellos que formen parte de este programa. Ahora bien, son las diferentes universidades públicas las que se encargan de convocar estas becas y de concretar los criterios de selección de los beneficiarios de las mismas[66]. Actualmente, el Erasmus Rural no contempla el alta en la Seguridad Social de los estudiantes inscritos en dicho programa, aunque al tener éste por objeto la realización de unas prácticas, consideramos que sí que existe tal obligación. En tal sentido, le sería de aplicación lo dispuesto en la DA 52 LGSS, modificada a través del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, en virtud del cual la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas se incluyen en el sistema de Seguridad Social, por lo que se establece la obligación de proceder al alta del alumnado que disfrute de una Erasmus Rural[67].

En todo caso, este programa pretende sentar las bases de una nueva forma de relación entre la población joven y el entorno rural, con un mayor contacto con la naturaleza y el ámbito socioeconómico rural. El programa apuesta por las potencialidades del territorio, la promoción del empleo joven y el impulso del talento local, fomentando la vinculación de la población de diferentes zonas con los espacios rurales, generando nuevas formas de arraigo y vínculo que impulsen la actividad y creen oportunidades de empleo en el territorio. Asimismo, las entidades privadas también han puesto en marcha programas que contribuyen a la formación en el Sector Agrario. Éstas sobre todo se llevan a cabo a través de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el sector. Asimismo, suelen estar destinadas a los colectivos que tienen mayores dificultades en la obtención del empleo[68].

66 Sirva de ejemplo, la Resolución del Rector de la Universidad de Sevilla, por la que se hacen públicas las bases de la convocatoria del Programa Campus Rural: prácticas universitarias en entornos rurales para el curso 2021-22 o la Resolución del Vicerrectorado de Postgrado, Empleabilidad y Relaciones con Empresas e Instituciones de la Universidad de Almería, de 24 de febrero de 2022, por la que se convoca la primera edición del Programa "Campus Rural: prácticas universitarias en entornos rurales" para el curso académico 2021/2022, así como Convocatoria de prácticas universitarias remuneradas en entornos rurales (Programa Campus Rural), 2021-2022 y I Edición Programa Campus Rural prácticas universitarias en entornos rurales, curso 2021-2022.

67 BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023.

68 Como ejemplo, las "Becas Fundación PepsiCo al emprendimiento rural" concedidas en el año 2022 que en el año 2023 beneficiarán a diez proyectos que recibirán una ayuda por valor de 5.000€ cada una, a través

6.4. Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola en Andalucía

El Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía 2020-2022, aprobado a través de Acuerdo de 1 de diciembre de 2020, del Consejo de Gobierno de Andalucía, busca entre otros objetivos: mejorar la imagen y la valoración de la profesión agrícola, ganadera y pesquera por la sociedad y la visualización del trabajo de las mujeres y el nivel formativo y las competencias empresariales de los agentes del sector agroalimentario, así como aumentar el número de empresas que realizan actividades de innovación, especialmente en tecnologías digitales[69].

7. CONCLUSIONES

La formación es una pieza clave e imprescindible para alcanzar mejores condiciones laborales y necesita de un mayor impulso en el Sector Agrario, en tanto que se trata de un ámbito en el que existe una demanda de profesionales para hacerlo más competitivo. Resulta imprescindible que se conciencie a los jóvenes de que el mundo rural puede ofrecerles muchas oportunidades y que existen muchas posibilidades de crecimiento en el mismo. En tal sentido, el binomio tradición y nuevas tecnologías empieza a ser una realidad, aunque es innegable que esto no se consigue si no es a través de la adquisición de las competencias oportunas. El impulso efectuado por la Unión Europea desde sus diferentes planes y programas ha sido fundamental para que los poderes públicos españoles se preocupen por el Sector Agrario y el mundo rural, en general, enfocándolo en un grupo de la población que tiene más dificultades en ingresar y mantenerse en el mercado laboral, tal y como son los jóvenes.

El aseguramiento de la formación en el Sector Agrario debe exceder de la trasmisión de los conocimientos entre generaciones, siendo necesario un mayor impulso de la formación que se ofrece en el sistema de formación reglada, tal y como se desprende de los programas universitarios ofertados dirigidos a potenciar la cualificación del alumnado.

Las ayudas públicas y la gran variedad de programas de formación, cualquiera que sea su nivel y ámbito de impartición, han contribuido enormemente a impulsar la formación asociada al empleo agrario, además de su profesionalización. En tal sentido, las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social que se ofrecen a las empresas que formalicen contratos de formación en alternancia constituyen un incentivo importante a la contratación. Ello se debe a que la reducción actualmente es del 100 % en ambas cuotas,

---

de cuya ayuda se pretende contribuir a frenar la desigualdad por razón de género presente en el entorno rural y evitar la despoblación de los municipios rurales de España y fomentar el relevo generacional. Se trata de una iniciativa que se lleva a cabo entre la Fundación PepsiCo Foods y Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR). https://desafiomujerrural.es/becas-al-emprendimiento-rural-de-fademur-y-la-fundacion-pepsico/#:~:text=Se%20otorgar%C3%A1n%2010%20becas%20de,15%20de%20abril%20de%202023.&text=Utilizamos%20cookies%20propias%20y%20de,poder%20interactuar%20con%20redes%20sociales.

69 Este Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía contó con una vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022. Hasta el momento no se ha aprobado una segunda versión del mismo, por lo que habrá que esperar hasta ver qué sucede.

la del trabajador y la de la parte empleadora, durante la vigencia del contrato temporal, tras lo que se aplicará una reducción en función del género del empleado si el contrato se formaliza por tiempo indefinido.

Sin embargo, aún siguen existiendo rémoras en el ámbito de la negociación colectiva. Esto es, los convenios colectivos tienen un espacio muy amplio de intervención, o lo que es lo mismo, pueden incorporar en su clausulado todas aquellas cuestiones que consideren oportunas con relación a la formación, más allá del permiso de veinte horas que establece el ET. Por otra parte, aunque el convenio colectivo haya contemplado el derecho del trabajador a un permiso para la realización de cursos de formación, si en la norma pactada no se contempla la obligación de la empresa de hacerse cargo del coste salarial, difícilmente disfrutará el trabajador de dicho permiso de estudios. Ahora bien, en lugar de exprimir la potestad concedida por el legislador a los representantes de los trabajadores y a las empresas para desarrollar con mayor amplitud los programas formativos, con suerte, éstos se limitan a indicar de forma genérica que se pondrán en marcha acciones formativas.

Por tanto, es evidente que hay una falta de implicación en el desarrollo de la materia por parte de los sujetos legitimados para negociar los convenios colectivos, con independencia de su ámbito de aplicación. Sin embargo, las normas paccionadas constituyen el medio idóneo a través del cual incidir en la profesionalización del Sector Agrario y no solo a través de la concesión de permisos retribuidos para que los trabajadores realicen cursos formativos. Alcanzar acuerdos sobre esta materia debe ser un objetivo principal de los interlocutores sociales, teniendo en cuenta las barreras con las que se topan muchos de los trabajadores de este sector, tal y como son los estereotipos relacionados con la edad, el género y la nacionalidad.

CAPÍTULO 16: EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y LAS MEDIDAS DISEÑADAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO[1]

Ana María Moreno Márquez
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Sumario: **1.** Introducción. **2.** El diagnóstico de situación de la empresa en los planes de igualdad en el Sector Agrario. **2.1.** Punto de partida: aspectos generales. **2.2.** Selección y contratación. **2.3.** Clasificación profesional. **2.4.** Formación. **2.5.** Promoción profesional. **2.6.** Tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral **2.7.** Infrarrepresentación femenina. **2.8.** Retribuciones y auditoría salarial. **2.9.** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. **2.10.** Otras materias. **2.10.1.** Lenguaje y comunicación no sexista. **2.10.2.** Salud laboral con perspectiva de género. **2.10.3.** Violencia de género. **3.** Las medidas establecidas en los planes de igualdad en el Sector Agrario. **3.1.** Selección y contratación. **3.2.** Clasificación profesional. **3.3.** Formación. **3.4.** Promoción profesional. **3.5.** Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. **3.6.** Infrarrepresentación femenina. **3.7.** Retribuciones. **3.8.** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. **3.9.** Lenguaje y comunicación no sexista. **3.10.** Salud laboral con perspectiva de género. **3.11.** Violencia de género. **4.** Valoraciones finales.

1. INTRODUCCIÓN

El Sector Agrario es un sector claramente masculinizado en el que existe una clara distribución de roles entre hombres y mujeres. Así, de manera habitual, estas se han venido ocupando del trabajo doméstico, de cuidados (de hijos, de personas mayores y dependientes), y también del trabajo productivo, como prolongación del trabajo doméstico, mientras que a los hombres se les ha venido asignando un rol productivo, situando en su caso la labor profesional

[1] "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Investigador responsable: Prof. D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022).

en primer lugar. Esa socialización diferencial[2] en función de si la persona es hombre o mujer ha dado lugar a la existencia de una jerarquización en las relaciones entre uno y otra, situando a la mujer en un segundo plano e infravalorando su labor[3]. Una situación que conlleva una clara posición de desigualdad de la mujer en el ámbito familiar, que se proyecta en la sociedad y que parece aceptarse como algo natural como resultado de su normalización; lo que dificulta la introducción de cambios ya que no se percibe como un problema. La citada socialización diferencial y la consiguiente distribución de roles se aprecia cuando la mujer presta servicios como trabajadora por cuenta ajena, es ella la que realiza el trabajo doméstico, las labores de cuidado, y, a su vez, las tareas productivas. Pero el problema, además, es que esa distribución de roles se proyecta en el ámbito laboral, es decir, en el propio trabajo y con ello la posición de desigualdad entre el hombre y la mujer[4].

Pues bien, por lo que aquí interesa, hay que recordar que el art. 45.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI[5]), además de señalar que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral", con dicha finalidad, establece la obligación de "adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres"; unas "medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral". En concreto, y tras la modificación del art. 45.2 LOI por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RD-ley 6/2019[6]), las empresas de cincuenta o más trabajadores deben elaborar un plan de igualdad que asimismo deberán negociar[7]. En este sentido, los planes de igualdad pueden tener un papel fundamental para alcanzar "la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres" en las empresas del Sector Agrario y "eliminar la discriminación por razón de sexo", a partir de un conjunto de medidas que se adoptan tras la realización de un diagnóstico de situación (art. 46.2 LOI). En concreto, el diagnóstico de situación "permite identificar y determinar la magnitud (…) de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades, obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres" (art. 7.1 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2019, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en adelante, RD 901/2020[8]), y, en función de los resultados del mismo, diseñar y establecer las medidas que resulten necesarias para "remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad" (art. 46.2 LOI y art. 8.3 RD 901/2020).

---

2 *Vid.* VINAGRE GONZÁLEZ, A. M.ª y APARICIO GARCÍA, M. E., *Violencia social encubierta hacia la mujer. Socialización diferencial, victimización y salud*, J.M. Boch Editor, 2021, pp. 39-64.

3 *Vid.* GARCÍA BARTOLOMÉ, J. M., *La mujer agricultora ante el futuro del mundo rural*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, 1990.

4 *Vid.* al respecto, MORENO MÁRQUEZ, A., "La desigualdad de género en el trabajo agrario", AAVV *Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: Consensos y retos*, Universidad del País Vasco, 2022, pp. 383-402.

5 BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

6 BOE núm. 57, de 07 de marzo de 2019.

7 Una vez transcurridos los plazos previstos en la Disposición transitoria décima segunda de la LOI, incluida por el citado RDL 6/2019.

8 BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

Teniendo en cuenta lo señalado, en este trabajo se parte del análisis del diagnóstico y las medidas de los vigentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz. Si en cada uno de los planes de igualdad se refleja, tal y como se indica en el art. 8.4 RD 901/2020, "la situación real de la empresa individualmente considerada", se podrá obtener una visión concreta de los problemas que se plantean, de las desigualdades entre hombres y mujeres, del alcance de las mismas, en el citado sector, así como de las medidas que se contemplan, considerando que han de responder a la mencionada situación y han de contribuir a alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. Lo que, al mismo tiempo, permitirá detectar los aspectos comunes que están presentes en los distintos planes de igualdad, así como las especificidades, tanto desde el punto de vista del diagnóstico como de las medidas que se establecen en los mismos. Pero, además, se considera importante analizar diferentes planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales con el fin de detectar si las desigualdades, diferencias y desventajas que, como se verá, se evidencian en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, así como las correspondientes medidas que se adoptan, son similares a las que se plasman en los de esos otros ámbitos territoriales, o si, en realidad, se puede observar que existen diferencias, en términos generales o con respecto a materias específicas, en cuanto a la situación que se refleja en los mismos, y que, a su vez, se ponen de manifiesto en las medidas que se contemplan en los planes de igualdad[9].

2. EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO

El diagnóstico de situación, como se ha indicado, permite identificar "las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres" (art. 7.1 RD 901/2020) y obtener información para diseñar y establecer las medidas que han de adoptarse para "remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres" (art. 46 LOI y art. 7.1 RD 901/2020). En el mismo se han de incluir "al menos" una serie de materias, en concreto: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; e i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI y art. 7.1 RD 901/2020). Se trata, por tanto, de un listado no exhaustivo, lo que permite que también se puedan contemplar otras materias[10]. En concreto, en el art. 8.3 RD 901/2020 se hace referencia a "violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras" posibles materias, que también se pueden incluir en el citado diagnóstico, como "salud laboral desde

9 Para ello se ha consultado el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON, en https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/), en el que es obligatoria la inscripción de los planes de igualdad (art. 11 RD 901/2020) y se ha procedido al estudio de los planes de igualdad del Sector Agrario. En concreto, de los 22 planes de igualdad acordados con los representantes de las personas trabajadoras que han sido registrados y actualmente están vigentes en el Sector Agrario andaluz. Además, con la finalidad indicada, se han seleccionado, considerando su reciente negociación, un total de 10 planes de igualdad del Sector Agrario de distintos ámbitos territoriales que asimismo han sido acordados con los citados representantes, registrados y están vigentes.

10 *Vid.* GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.ª J., "Un estándar superior de planes de igualdad: más empresas, contenido y controles en la nueva regulación", *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* nº 156, 2021, pp. 73-76.

una perspectiva de género" a la que se hace mención, junto a las anteriores, en el anexo II.5 RD 901/2020. Pues bien, teniendo en cuenta lo señalado, es importante que dicho diagnóstico proporcione una visión real de la situación de la empresa individualmente considerada, y determine en qué medida está integrada la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la misma. En este caso, en las empresas del Sector Agrario a las que aquí se hará referencia.

2.1. Punto de partida: aspectos generales

El legislador señala que en "un informe que formará parte del plan de igualdad" deberá incluirse "un resumen" del análisis que se lleva a cabo a partir de los datos y de la información facilitada por la dirección de la empresa para elaborar el diagnóstico, así como de las "principales conclusiones y propuestas" (art. 7.1 RD 901/2020)[11]. Por tanto, en este caso a la hora de analizar el diagnóstico de los planes de igualdad se ha partido del mencionado informe que se recoge en los mismos. Si bien, llama la atención que en algunos de esos planes de igualdad, tanto de empresas del Sector Agrario andaluz como de otros ámbitos territoriales, en realidad no se recoge dicho informe en los términos señalados, sino que se hace mención de forma genérica a los datos que se han incluido en el propio proceso de diagnóstico, es decir, a los aspectos que se han analizado, lo que, a su vez, se reproduce de forma literal en diferentes planes como se pondrá de manifiesto en el análisis de las distintas materias que se contemplan en los planes de igualdad[12]; de hecho, ni siquiera se hace referencia al concreto número de mujeres y hombres que prestan servicios en esas empresas[13].

En este sentido, se puede observar cómo en el resto de los casos en los que sí se incluye dicho informe, un aspecto que cabe destacar y que se pone de manifiesto en gran parte de los planes de igualdad de las empresas del Sector Agrario es la citada masculinización de las plantillas[14], aunque también se constata que en algunas empresas del citado sector existe

11 Es la comisión negociadora del plan de igualdad la que tiene competencia en cuanto a la "negociación y elaboración del diagnóstico" y con respecto a la "elaboración del informe de los resultados del diagnóstico" (art. 6.1 a) y b) RD 901/2020).

12 En este sentido, BALLESTER PASTOR, M.ª A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol", *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* nº 146, 2019, p. 20, hace referencia, con carácter general, al hecho de que "los planes de igualdad son, en demasiadas ocasiones, textos no adaptados a la situación concreta de cada empresa. Lamentablemente son demasiado frecuentes los planes de igualdad estandarizados, demasiado parecidos unos a otros, no solo en relación a empresas de similares características, sino en relación a la empresa contratada para realizarlos". *Vid.* asimismo, CABEZA PEREIRO, J., "Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 12, 2020, p. 20.

13 Plan de igualdad de Explotaciones Necta, S.L. 2021-2024. 3. Diagnóstico de igualdad (Expediente 21/11/0015/2021, Explotaciones Necta) y Plan de igualdad de Solega, S.L. 2021.2024. 3. Diagnóstico de igualdad (Expediente 21/11/0014/2021, Solega). Lo que también se puede constatar en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario de otro ámbito territorial, en concreto, en el Plan de igualdad S.A.T. nº 9282 Gourmet. 2021-2024. 3. Diagnóstico de igualdad (Expediente 06/11/0006/2021, Gourmet). El Plan de igualdad Berries Los Mimbrales, S.L. (Expediente 21/11/0059/2019, Berries Los Mimbrales) se suscribió con fecha 26 de marzo de 2019, por tanto, antes de la entrada en vigor del RD 901/2020, si bien tan solo incluye un listado de los puntos analizados (B. Fase de Diagnóstico).

14 I Plan de igualdad Fran y Lolo, S.L. 2022-2026 (Expediente 21/11/0114/2022, Fran y Lolo), 416 personas: 161 mujeres (38,7%) y 255 hombres (61,3%); II Plan de igualdad Frutas Santa Isabel 2022-2026 (Expediente 21/11/0136/2022, Frutas Santa Isabel), 488 personas: 177 mujeres (36,27%) y 311 hombres (63,73%); Plan

una presencia equilibrada de mujeres y hombres[15], y que, de forma excepcional, lo que se detecta en otros casos es la feminización de dichas plantillas[16].

En cuanto a las materias a las que se hace referencia en los planes de igualdad, por una parte, se puede comprobar que se contemplan las previstas en el art. 46.2 LOI y art. 7.1 RD 901/2020, si bien, hay que señalar con respecto a la materia relativa a "condiciones de trabajo" que los aspectos que se suelen abordar son los referidos a contratos y a tiempo de

de igualdad de la empresa Blu Fruit, S.L. 2020-2024 (modificado, Expediente 21/11/0138/2022, Blu Fruit), 301 personas: 64 mujeres (21%) y 237 hombres (79%); La Cartuja de Moguer, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0002/2021, La Cartuja de Moguer), 105 personas: y 32 mujeres (30%) y 73 hombres (70%); I Plan de igualdad La Cartuja del Rocío, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0003/2021, La Cartuja del Rocío), 46 personas: 17 mujeres (37%) y 29 hombres (63%); II Plan de igualdad Tilla Berries, S.L.U. 2022-2026 (Expediente 21/11/0146/2022, Tilla Berries), 141 personas: 42 mujeres (32,63%) y 95 hombres (67,37%); I Plan de igualdad de Agrobionest, S.L. 2020-2024. (Expediente 21/11/0053/2021, Agrobionest), 724 personas: 288 mujeres (39,8%) y 436 hombres (60,2%); I Plan de igualdad de Organic Citrus, S.L.U. 2021-2024 (Expediente 21/11/0034/2021, Organic Citrus), 673 personas: 359 hombres (56,36%) y 278 mujeres (43,63%); Plan de igualdad SAT Floporan 2021-2025. (Expediente 21/11/0069/2021, SAT Floporan), 189 personas: 59 mujeres (32%) y 130 hombres (68%). Masculinización que también se pone de manifiesto en los planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales, en concreto, en Plan de igualdad de trato y de oportunidades Agrar Systems, S.A. 2021-2025 (Expediente 30/11/0048/2021, Agrar Systems), 577 personas: 173 mujeres (29,98%) y 404 hombres (70,02%); Plan de igualdad Frucaser, S.L. 2021-2024 (Expediente 50/11/0055/2021, Frucaser), 845 personas: 178 mujeres (21%) y 667 hombres (79%); y, de forma muy acentuada, en Plan de igualdad Agro-Sorigué, S.A.U. 2021-2025 (Expediente 90/11/1509/2021, Agro-Sorigué), 101 personas: 8 mujeres (8%) y 93 hombres (92%) y en Plan de igualdad Agrimarba 2 S.L. 2021-2025 (Expediente 90/11/1616/2021, Agrimarba), 26 mujeres (12,04%) y 190 hombres (87,96%).

15 En los términos previstos en la disposición final primera de la LOI, de modo que las personas de cada sexo no superan el 60% ni son menos del 40%. Esa presencia equilibrada se detecta en I Plan de igualdad de Solberry, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0056/2021, Solberry), 176 personas: 75 mujeres (42,62%) y 101 hombres (57,38%); I Plan de igualdad entre hombres y mujeres de la empresa Grupo Cartuja 2020-2024 (Expediente 21/11/0001/2021, Grupo Cartuja), con 733 personas: 434 mujeres (59%) y 299 hombres (41%); Plan de igualdad Floporan S.C.A. 2021-2025 (Expediente 21/11/0068/2021, Floporan, SCA), 136 personas: 75 mujeres (55%) y 61 hombres (45%); Plan de igualdad de la empresa Agrícola El Bosque, S.L. 2020-2023. (Expediente 21/11/0119/2021, Agrícola El Bosque), 1480 personas: 599 mujeres (40%) y 881 hombres (60%); Plan de igualdad Frescarily, S.L. 2023-2027 (Expediente 21/11/0156/2023, Frescarily). 60% mujeres y 40% hombres; Plan de igualdad Explotaciones Agrícolas Frupale, S.A. (Expediente 04/11/0010/2020, Explotaciones Agrícolas Frupale), 54 personas: 25 mujeres (46%) y 29 hombres (54%); Plan de igualdad Erilla Fruit, S.A. (Expediente 21/11/0087/2020, Erilla Fruit), 460 personas: 270 mujeres (58,70%) y 190 hombres (41,30%). También en algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales: I Plan de igualdad Champifresh, S.L. 2021-2025 (Expediente 26/11/0012/2021, Champifresh), 171 personas: 98 mujeres (57,24%) y 73 hombres (42,76%); Plan de igualdad de Productores y Comercializadores del Melón, S.L. 9. 2022-2026 (Expediente 30/11/0339/2022, Procomel), 94 personas: 43 mujeres (45,74%) y 51 hombres (54,26%); Plan de igualdad Sol de Badajoz, 2021-2025. (Expediente 81/11/0025/2021, Sol de Badajoz), 914 personas: 392 mujeres (43%) y 522 hombres (57%).

16 I Plan de igualdad de Agroecología Doñana, S.L. 2020-2024 (Expediente 21/11/0054/2021, Agroecología Doñana), 932 personas: mujeres (70,38%) y 276 hombres (29,62%); Plan de igualdad S.A.T. Eurosol (Expediente 04/11/0023/2020, Eurosol), 288 personas: 218 mujeres (76%) y 69 hombres (24%); Plan de igualdad de oportunidades Semillero Laimund, S.L. 2021-2025 (Expediente 04/11/0072/2021, Semillero Laimund), en este caso, no se hace referencia al número concreto de trabajadores y trabajadoras, sí se proporcionan datos en relación con el tipo de contrato, y, aunque no coincide con estos, se señala el porcentaje de mujeres (82%) y de hombres (18%) que conforman la plantilla. También en otros ámbitos territoriales: Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Catafruit, S.A.U. 2021-2025 (Expediente 03/11/0065/2021, Catafruit), 140 personas: 99 mujeres (70,71%) y 41 hombres (29,29%); y Plan de igualdad Exportaciones Aranda, S.L. 2022-2026. Anexo 3. Diagnóstico de situación (Expediente 46/11/001/2021, Exportaciones Aranda), 239 personas: 153 mujeres (64,02%) y 86 hombres (35,98%).

trabajo, vinculando este último habitualmente a conciliación de la vida personal, familiar y laboral; de ahí que en el análisis que a continuación se realiza el primer aspecto se analice en el apartado relativo a selección y contratación, y, el segundo, vinculado al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación la vida personal, familiar y laboral. Sin olvidar que en los planes de igualdad del Sector Agrario se suele hacer referencia a la "auditoría salarial" cuando se abordan las retribuciones, de modo que en este caso se analiza aquella al tratar la materia relativa a las citadas retribuciones. Y, por otra parte, se puede observar que junto a esas materias que se contemplan en el art. 46.2 LOI y en el art. 7.1 RD 901/2020, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y también de otros ámbitos territoriales se hace referencia a otras como las relativas a lenguaje y comunicación no sexista, violencia de género, a las que, como se ha señalado, se mencionan en el art. 8.3 y en el anexo II.5 RD 901/2020, así como a salud laboral con perspectiva de género, materia esta última que también se señala en el citado anexo, y que, por tanto, son objeto de análisis en este trabajo.

2.2. Selección y contratación

En los diferentes planes de igualdad de las empresas del Sector Agrario andaluz se puede observar cómo en el diagnóstico se hace referencia a selección y contratación. En algunos casos al hacer mención al proceso de selección se reproducen exactamente las mismas frases en diferentes planes, e incluso de forma sucesiva, tanto en los planes vigentes como en los anteriores, lo que hace plantearse hasta qué punto esa reproducción literal en distintos planes refleja la realidad de las distintas empresas como sería necesario. En concreto, se comprueba cómo se pasa de señalar que "no se ha podido analizar el total de incorporaciones" en la empresa "en el último año"[17] a indicar que "las principales trabas de las mujeres en el acceso al mundo laboral y su mantenimiento en el mismo son iguales, tanto para hombres como para mujeres, si las mujeres son las encargadas tradicionalmente de las responsabilidades familiares y/o domésticas y la maternidad"[18]. Esta última afirmación resulta contradictoria ya que, aunque ubica a hombres y mujeres en situación de igualdad desde el punto de vista de las posibles trabas a las que se hace referencia, también menciona un factor que supone una de ellas y que afecta fundamentalmente a las mujeres al ser las que habitualmente han venido asumiendo esas responsabilidades. Por tanto, se hace alusión a factores externos, ajenos a la empresa que, en realidad, afectan directamente a las mismas. Es cierto que en estos planes de igualdad se hace mención a los procesos de selección, si bien, se puede apreciar, por una parte, que se utilizan de nuevo las mismas frases modificando tan solo el tipo de personal al que se hace referencia, lo que claramente hace que de nuevo se pueda cuestionar si realmente se refleja la realidad de la empresa; y, por otra, que en ningún caso se analiza si existen o no diferencias derivadas del sesgo de género.

También se incide en esos factores externos al señalar que no se detectan barreras a la hora de acceder a la empresa. Así, se indica que "por causas culturales ajenas" a la misma se puede comprobar que el número de candidaturas de hombres es superior al de

17 I Plan de igualdad Fran y Lolo, S.L. 2020-2022. 2ª Parte: Diagnóstico. Selección y contratación (Expediente 21/11/0102/2020); I Plan de igualdad 2020-2022 Frutas Santa Isabel S.L. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Selección y contratación (Expediente 21/11/0103/2020).

18 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Selección y contratación; y Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Selección y contratación.

las mujeres[19]. Si bien, con ello se justifica la masculinización de la plantilla, vinculándola de este modo a los estereotipos y los roles que tradicionalmente se atribuyen a hombres y mujeres[20], lo que se refleja como algo natural en la contratación; de ahí que no se plantee la necesidad de revisar los procedimientos de selección con el fin de eliminar los posibles sesgos de género que contribuyan a que se mantenga esa tendencia, ni la propia formación en igualdad de los sujetos que llevan a cabo la selección, ni los criterios que se aplican. Algo que, a su vez, conecta con esa correlación entre sesgos de género, puestos de trabajo, el propio encuadramiento en el sistema de clasificación profesional y la retribución que perciben los sujetos[21].

Unos factores externos que se ponen de manifiesto no solo en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, sino también en los de otros ámbitos territoriales, de modo que la masculinización de determinados puestos se presenta como una dificultad a la hora de incluir mujeres en los mismos; lo que se refleja claramente en la plantilla[22]. Masculinización que se vincula a los roles y estereotipos tradicionales[23], es decir, a la propia socialización diferencial de género, de forma que algunos trabajos son realizados solo por hombres por el hecho de que las labores que estos llevan a cabo en el Sector Agrario se han venido vinculando a un componente físico, y, al mismo tiempo, a labores de mantenimiento industrial, de conducción de determinados vehículos, etc. Lo que, a su vez, ha determinado incluso la elección de los estudios por parte de hombres y mujeres; de ahí que la mujer no tenga presencia, o esta sea muy escasa, en los estudios de formación profesional relacionados con esas labores[24]. Llegando, por ello, a la conclusión en algún caso de que no existen barreras internas en el acceso al empleo, sino externas, como el hecho de que para unos puestos presentan candidaturas mayoritariamente hombres y para otras mujeres[25].

De todos modos, también se constata cómo en algún plan de igualdad del Sector Agrario andaluz y, en los mismos términos, en alguno de otro ámbito territorial, se va más allá de señalar que la selección viene determinada por los mencionados estereotipos y roles de género como factores ajenos a la empresa, ya que se incluyen propuestas en términos de revisión del propio proceso de selección, que si bien es cierto que no se detallan sí se

19 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. A) Proceso de selección y contratación.

20 Como se pone expresamente de manifiesto en Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Procesos de selección y contratación.

21 En Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. A. Proceso de selección y contratación, se refleja cómo un pequeño porcentaje de las personas trabajadoras de la empresa (7% de los hombres y 14% de las mujeres) consideran que hombres y mujeres no tienen las mismas posibilidades precisamente por el hecho de que tradicionalmente los puestos se desempeñan por unos u otras según los casos.

22 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Proceso de selección.

23 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Procesos de selección y contratación. En idénticos términos que en Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Procesos de selección y contratación.

24 Catafruit. Diagnóstico cualitativo. 1. Distribución "histórica" de roles dentro de la organización. *Vid.* MORENO MÁRQUEZ, A., "Género, formación profesional e inserción laboral", *Asparkía*, *Investigación Feminista,* nº 38, 2021, pp. 87-93.

25 Procomel. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Procesos de selección y contratación.

incide en la eliminación de "posibles sesgos de género" que puedan contribuir a perpetuar esos roles y estereotipos[26].

En otros planes de igualdad del Sector Agrario andaluz no se mencionan esos factores externos, sino que se incluyen referencias a aspectos internos, vinculados a la selección, que, como se puede observar, pueden operar como condicionantes para acceder al empleo. Así, en algunos casos, se destaca el hecho de que en realidad no se publican las ofertas de empleo, sino que son las personas las que solicitan empleo antes de que se inicie cada temporada de recogida, y suelen ser las mismas cada año, a la vez que se establece que la empresa no hace una distinción en función del género[27]. En otro, se señala que si bien es cierto que se publican las ofertas de empleo y que el personal que realiza la selección cuenta con formación en materia de igualdad, no se evitan preguntas personales, ni, en concreto, las relativas a la situación familiar[28]. En algún caso, se indica que los contactos con las personas candidatas se establecen previa recepción de CV y de forma directa, se publican internamente las vacantes, para que, a su vez, lleguen a personas conocidas por la plantilla, y se hace una valoración por las personas encargadas y, finalmente, el personal de recursos humanos adopta una decisión[29]. Lo cierto es que en ese caso se incluyen recomendaciones para aplicarlas en el futuro, como la necesidad de que no se utilice un lenguaje sexista en las ofertas, publicaciones, etc; o de incorporar un enfoque inclusivo; o de revisar el equilibrio de sexos en la plantilla[30]. De modo que, claramente, se puede extraer que no están presentes en el momento de realizar el diagnóstico[31].

En algunos planes de igualdad del citado sector se puede observar cómo se hace referencia a determinados aspectos que contribuyen a evitar que existan distinciones en función de sexo a la hora de seleccionar al personal que se va a contratar. Así, se contempla cómo el proceso de selección se realiza a partir de CV, recomendaciones y entrevistas, por una persona que ha recibido previamente formación sobre igualdad de oportunidades, que en la entrevista no hará distinciones por sexo y no formulará cuestiones de carácter personal[32]. O se hace referencia al hecho de que el proceso de selección se lleva a cabo teniendo en cuenta factores como la experiencia y la formación, sin hacer las citadas

26 Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Procesos de selección y contratación; y Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Procesos de selección y contratación.

27 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. A. Proceso de selección y contratación; I Plan de igualdad entre hombres y mujeres La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. A. Proceso de selección y contratación, E. Condiciones de trabajo; La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. A. Proceso de selección y contratación; y Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico: "Los puestos son ofertados sin discriminar por géneros".

28 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. a) Proceso de selección y contratación.

29 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 1. Proceso de selección y contratación.

30 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 1. Proceso de selección y contratación.

31 También se puede apreciar cómo en algún caso no se hace referencia a esos factores, ya sean externos o internos, en concreto, en Eurosol. 2. Diagnóstico. 4. Selección, tan solo se indica con respecto a la selección que "el método empleado es la recepción de demandas por medio del correo electrónico y posterior entrevista a cargo del responsable de RRHH" sin aportar más datos.

32 SAT Floporan. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.2. Acceso y selección a la empresa. En idénticos términos, Floporan, SCA. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.2. Acceso y selección a la empresa.

distinciones en función de sexo y utilizando un lenguaje neutro[33]; o se contemplan estos factores, a los que se añaden criterios como la aptitud, la actitud positiva y la proximidad geográfica[34]. En algún caso, se incide en los principios que rigen en el procedimiento de selección, en su objetividad, y en que evitan que exista sesgo de género[35]. En este sentido, también se observa cómo en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales al hacer referencia al proceso de selección se destaca el hecho de que ya se utilice ese lenguaje neutro, o de que no se hagan preguntas que puedan ser discriminatorias, aunque también se pone de manifiesto una carencia como es que la persona que se encarga del proceso de selección no tiene formación en materia de igualdad de género[36].

Además, hay que señalar con respecto a la contratación que en la mayor parte de los planes de igualdad de las empresas andaluzas en las que se aborda esta materia en el diagnóstico se puede observar cómo se hace referencia al hecho de que predomina el contrato temporal[37] a tiempo completo[38], debido habitualmente al carácter temporal de las campañas. Si bien también es cierto que una parte de las plantillas presta servicios con contrato fijo discontinuo o indefinido; aunque se puede observar que en algunos casos se especifica que el porcentaje de hombres con este tipo de contratos es mayor que el de mujeres[39], o que solo son hombres los que prestan servicios con contrato indefinido[40]. Lo

33 Plan de igualdad de oportunidades Semillero Laimund, S.L. 2021-2025. 1.1. Diagnóstico. B. Diagnóstico cualitativo (Expediente 04/11/0072/2021, Semillero Laimund).

34 Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico.

35 Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación. En concreto, se hace referencia a "los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, garantizando a su vez la transparencia, imparcialidad, profesionalidad y discrecionalidad técnica de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar; así, como la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección".

36 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. En el proceso de selección y contratación.

37 Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación (Expediente 21/11/0119/2021).

38 Ágrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad; Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla por tipo de contrato; Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. A. Proceso de selección y contratación; La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. E. Diagnóstico de situación; exactamente en los mismos términos en La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. A. Proceso de selección y contratación; Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla por tipo de contrato; Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres; Agrimarba. VII. Informe Diagnóstico. Condiciones de trabajo; Blu Fruit. 13. Objetivos. Áreas de trabajo. E. Condiciones de trabajo. Consideraciones; y Semillero Laimund. 7. Diagnóstico y auditoría retributiva: resultados. 7.1. Diagnóstico. A. Diagnóstico cuantitativo.

39 Agrícola EL Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación; Agrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Es cierto que en estas empresas el número de hombres es superior al de mujeres, si bien el porcentaje de hombres con contrato indefinido es superior al porcentaje de mujeres. En el caso de Semillero Laimund. 7. Diagnóstico y auditoría retributiva: resultados. 7.1. Diagnóstico. A. Diagnóstico cuantitativo, el porcentaje de mujeres es mucho más elevado que el de hombres y se puede apreciar que el porcentaje de estos últimos con contrato indefinido teniendo en cuenta lo anterior es superior al de aquellas. En Eurosol. 2. Diagnóstico. 3. Características de la plantilla, por el contrario, predomina el contrato indefinido y, aunque se trata de una empresa feminizada, el 84% de los hombres que componen la plantilla presta servicios con un contrato indefinido, sin embargo, en el caso de las mujeres lo hace el 56% de las que integran la citada plantilla.

40 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla por tipo de contrato; Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

que también se puede apreciar en distintos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales en los que se hace referencia a esta materia[41]. Sin que se plantee en ningún caso si existe algún tipo de justificación para que esto suceda, o si en realidad existe una discriminación en el acceso a la contratación indefinida.

2.3. Clasificación profesional

La clasificación profesional es otra de las materias que, como se ha señalado, necesariamente se ha de abordar en el diagnóstico. Pues bien, se puede observar que en determinados planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se hace referencia a que "ha sido objeto de análisis la descripción detallada por la Compañía de los sistemas y criterios de clasificación profesional", pero no se reflejan en el diagnóstico, tan solo se indica que "el objetivo es concluir sobre la posible existencia de sesgo de género y de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres"[42]; exactamente lo mismo que se contempla en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[43]. Aunque, por el contrario, también se puede comprobar que en alguno de los planes del Sector Agrario andaluz precisamente se hace referencia a ciertos criterios cuando se señala que la clasificación se lleva a cabo partiendo de los méritos, currículum y capacidades; además, se incide en el hecho de que depende del nivel de estudios y de las capacidades de la persona trabajadora, sin que se haga, por tanto, distinción en función del sexo[44].

De todos modos, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se puede constatar cómo se pone de manifiesto que existe una clara segregación horizontal; de hecho, en algún caso se señala expresamente[45]. Así, las mujeres se concentran en determinados puestos, tareas que habitualmente se encuentran feminizadas teniendo en cuenta una división sexual del trabajo que refleja la permanencia de los estereotipos en el Sector Agrario, y, con ello, en muchos casos, esa tradicional percepción de que determinadas ocupaciones son femeninas y otras masculinas[46]. En este sentido, es habitual encontrar

41 Agrimarba. VII. Informe Diagnóstico. Condiciones de trabajo, predominan los contratos temporales a tiempo completo, si bien el porcentaje de hombres con contrato indefinido es bastante superior al porcentaje de mujeres con este tipo de contrato; Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad, predomina el contrato fijo discontinuo y el temporal, si bien, como expresamente se indica "encontramos una clara predominancia de hombres con contrato indefinido a tiempo completo"; y Catafruit. Diagnóstico cualitativo. 1. Distribución histórica de roles dentro de la organización: "el 70% de los hombres y el 32% de las mujeres tienen un contrato fijo durante todo el año. El resto tiene eventuales".

42 Explotaciones Necta. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.4. Clasificación profesional; lo mismo en Solega. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.4. Clasificación profesional.

43 Gourmet. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.4. Clasificación profesional.

44 Floporan, SCA. 2.3. Clasificación profesional-Distribución de la plantilla.

45 Semillero Laimund. 1.1. Diagnóstico. A. Diagnóstico cuantitativo.

46 SERRANO ARGÜELLO, N., "Trabajo en la agricultura e integración laboral de la mujer", en DUEÑAS HERRERO, L. J. y SERRANO ARGÜELLO, N., *El trabajo de la mujer en el mundo agrario. Ayer y hoy de las Leyes Sociales*. Universidad de Valladolid, 2007, p. 23, hace referencia a esa división y cómo a partir de la mecanización agraria del siglo xx se "crea una profunda grieta que diferencia el trabajo agrario de los sexos masculino (predominantemente mecánico) y femenino (manual)". Lo que, sin duda, pone de manifiesto los estereotipos de género y cómo se proyectan en el ámbito laboral.

puestos masculinizados, como conductor oficial 1ª[47], carretillero[48], peón/a especialista[49], tractoristas[50], encargado/a de campo[51], encargado/a[52], peón[53], peón almacén[54], peón/a agrícola[55], poda[56], riego[57], manijero[58]; y otros feminizados, como manipulador/a[59], administración[60], auxiliar administración[61], o empaquetado[62]. Aunque también se puede apreciar como en algunos casos los puestos que en otras empresas se presentan como masculinizados no lo están, sino que existe una equilibrada presencia de hombres y mujeres en los mismos, como sucede con el de conductor/a[63]. Los propios departamentos también están en algunos casos masculinizados, como ocurre con Campo[64], y otros feminizados como se aprecia con los de Administración y Nave[65]. Es más, se puede observar que, en algunos supuestos, se llega al extremo de que determinados puestos se ocupan exclusivamente por mujeres, como los de administración, limpieza y mandos intermedios[66], encargadas

47 Agrícola El Bosque, 4. Diagnóstico de situación y comparativa plan anterior. d. Distribución de la plantilla por categoría profesional desagregada por sexo.

48 Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Procesos de selección y contratación.

49 Agrícola El Bosque, 4. Diagnóstico de situación y comparativa plan anterior. d. Distribución de la plantilla por categoría profesional desagregada por sexo.

50 Agrícola El Bosque, 4. Diagnóstico de situación y comparativa plan anterior. d. Distribución de la plantilla por categoría profesional desagregada por sexo; y Blu Fruit, 11. Diagnóstico de situación. b) Clasificación profesional.

51 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. b) Clasificación profesional.

52 Agrícola El Bosque, 4. Diagnóstico de situación y comparativa plan anterior. d. Distribución de la plantilla por categoría profesional desagregada por sexo; y Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. B) Clasificación profesional.

53 Organic Citrus. X Diagnóstico. 2. Clasificación profesional.

54 Agrícola El Bosque, 4. Diagnóstico de situación y comparativa plan anterior. d. Distribución de la plantilla por categoría profesional desagregada por sexo.

55 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. b) Clasificación profesional; y Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Proceso de selección y contratación.

56 Organic Citrus X Diagnóstico. 2. Clasificación profesional.

57 Organic Citrus X Diagnóstico. 2. Clasificación profesional.

58 Organic Citrus X Diagnóstico. 2. Clasificación profesional.

59 Agrícola El Bosque, 4. Diagnóstico de situación y comparativa plan anterior. d. Distribución de la plantilla por categoría profesional desagregada por sexo; y Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. b) Clasificación profesional.

60 Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Procesos de selección y contratación.

61 Blu Fruit. 11. Objetivos y áreas de trabajo. B. Clasificación profesional.

62 Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Procesos de selección y contratación.

63 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. b) Clasificación profesional.

64 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. b) Clasificación profesional.

65 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. b) Clasificación profesional.

66 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

y manijeras[67]; o por hombres, como conductores[68], tractoristas[69], mozo de almacén[70]; o responsable de mantenimiento[71]. Ahora bien, la segregación horizontal no solo se percibe en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, sino que también se pone de manifiesto en los de otros ámbitos territoriales. Así, se puede observar como las mujeres ocupan en mayor medida que los hombres puestos en oficinas[72], o, por el contrario, como son los hombres los que tienen mayor presencia en el puesto de peón/a en el campo[73]; e incluso que determinados puestos se ocupan única y exclusivamente por hombres como ocurre con los de tractorista[74], regador[75], encargado de cultivo[76], temporero[77], operario de almacén[78], guarda[79]; o solo por mujeres, como oficial de primera administrativo[80], o auxiliar administrativo[81], o administrativo de almacén[82], o manipulador[83]. En todo caso, llama la atención cómo en alguno de los planes del Sector Agrario andaluz aspectos que determinan la segregación, como ocurre con las cualidades que se atribuyen a las mujeres y no a los hombres, a partir de una socialización diferencial de género[84], en realidad más que percibirse como la causa de la misma, precisamente se recogen en el propio diagnóstico como una justificación que conlleva que algunos puestos sean ocupados única y exclusivamente por mujeres[85]; de modo que no se percibe como un problema que ha de abordarse.

67 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

68 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

69 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

70 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

71 La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

72 Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico. Clasificación profesional.

73 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

74 Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico. Clasificación profesional; y Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Clasificación profesional y condiciones de trabajo.

75 Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico. Clasificación profesional.

76 Agrimarba. VII. Informe Diagnóstico. Clasificación profesional.

77 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Clasificación profesional y condiciones de trabajo.

78 Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución de la plantilla por secciones.

79 Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución de la plantilla por secciones.

80 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Clasificación profesional y condiciones de trabajo.

81 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Clasificación profesional y condiciones de trabajo.

82 Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución de la plantilla por secciones.

83 Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución de la plantilla por secciones.

84 GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE, *Medio Rural: trabajando en femenino,* Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 2013, p. 45, en https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/MR%20trabajando%20en%20femenino_digital_tcm30-131214.pdf

85 Agrícola EL Bosque 5. Conclusiones del diagnóstico: "se ha comprobado la delicadeza que las mujeres tienen para con la recogida de producción".

También se puede apreciar la existencia en algunos casos de segregación vertical, como se señala en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz[86]. En concreto, se puede percibir que las mujeres no acceden a los puestos de mayor responsabilidad, al margen de que estén cualificadas para ello. Así, se puede comprobar cómo se ponen de manifiesto las dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos de dirección, el denominado techo de cristal, de modo que esos puestos son ocupados mayoritariamente por hombres[87], o única y exclusivamente por estos[88]; aunque en algunos casos las mujeres están presentes en todos los niveles jerárquicos, excepto el de mandos intermedios[89]. En otros, se puede observar cómo las mujeres sí ocupan puestos de mandos intermedios[90], de nivel inferior, en algún supuesto de forma exclusiva[91], que suelen ser de supervisión y, a su vez, es habitual que se lleve a cabo con respecto a las tareas que realizan otras mujeres, lo que puede llevar a ser percibido en términos de que realmente no existe segregación vertical, pero lo cierto es que esta sigue presente, ya que ello no impide que se encuentre limitado su avance en la jerarquía de la empresa. Por tanto, de esta forma, se vuelven a poner de manifiesto los estereotipos existentes en este y en otros sectores, puesto que el liderazgo, desde este punto de vista, se suele asociar a la masculinidad.

Esa segregación vertical no solo se muestra en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz sino también en los de otros ámbitos territoriales, de hecho, en algunos de ellos se hace referencia expresamente a la masculinización en los puestos de dirección y a nivel de mandos intermedios[92], o en los de mayor nivel jerárquico[93], a la vez que se muestra cómo las mujeres se van situando en los puestos intermedios en la jerarquía de la empresa, e incluso superan a los hombres[94]; si bien, también es cierto que, en algún caso, se puede observar que esos puestos se vinculan a labores que suelen atribuirse a las mujeres como ocurre en el supuesto del "personal técnico/administrativo"[95], lo que conecta con la citada segregación horizontal. Además, aunque con esa presencia en los niveles de responsabilidad intermedia se señale expresamente que "no se evidencia el llamado "techo de cristal", barrera invisible que impide la promoción y presencia de mujeres en los niveles con mayor cota

86 Semillero Laimund. 1.1. Diagnóstico. A. Diagnóstico cuantitativo.

87 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla; La Cartuja del Rocío 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional; y La Cartuja de Moguer, 10. Diagnóstico de situación.

88 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. B) Clasificación profesional; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

89 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. g) Infrarrepresentación femenina; y Eurosol. 2. Diagnóstico. 3. Caracterísiticas de la plantilla.

90 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. B) Clasificación profesional; y La Cartuja de Moguer 10. Diagnóstico de situación. B. Clasificación profesional.

91 Grupo Cartuja 10. Diagnóstico de situación B. Clasificación profesional.

92 Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 3. Diagnóstico de situación 2.1.1. Características de la plantilla; y Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico. Clasificación profesional: "responsable, coordinación".

93 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Distribución de la plantilla, en la que se trata de relativizar al señalar que existe "cierta masculinización", cuando podría definirse como clara masculinización "dado que solo 2 de los 10 puestos de dirección y mando, pertenecen a una mujer"; y Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

94 Champifresh 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

95 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Distribución de la plantilla.

de responsabilidad"[96], lo cierto es que, aunque se niegue, en los puestos de dirección sigue existiendo, es decir, que exista esa presencia en los puestos intermedios no suple dicha presencia en los de dirección. Si bien, de forma excepcional, también se produce la situación opuesta, en algún caso en el que la plantilla está claramente masculinizada[97], de modo que los puestos de dirección (en concreto Jefes/as de departamento) se ocupan en su mayoría por mujeres, si bien en los mandos intermedios existe paridad, salvo en algún puesto[98].

2.4. Formación

La formación es otra de las materias que es preciso incluir en el diagnóstico de los planes de igualdad[99]. Pues bien, como se puede apreciar, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se indica que la empresa cuenta con un plan de formación[100]; lo que también se observa en determinados planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[101]. Mientras que en otros se pone de manifiesto que la empresa no tiene un plan de formación específico, sin que esto signifique que la plantilla no recibe formación[102]. De hecho, en otros, no se hace mención al mismo, pero se puede comprobar cómo se indica que la plantilla ha recibido formación[103]; o cómo se especifican los cursos[104]; o cómo se hace una referencia genérica en algún caso al hecho de que "en el proceso de formación continua no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella"[105]; aunque en algún plan directamente se observa que en el año de estudio la plantilla no ha recibido formación[106].

96 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

97 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

98 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina. En el puesto de Jefes/as de grupo predominan los hombres.

99 En cuanto a los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se puede observar que en algunos solo se menciona la información analizada para llevar a cabo el diagnóstico con respecto a esta materia sin poner de manifiesto las conclusiones del mismo. Además, hay que tener en cuenta que en estos casos el contenido de los planes es el mismo y tan solo varía el nombre de la empresa. En concreto, en Solega, 3. Diagnóstico de igualdad. 3.3. Formación; y Explotaciones Necta. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.3. Formación. Lo mismo se contempla en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, en concreto, en Gourmet. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.4. Clasificación profesional. 3.3. Formación.

100 Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. C) Formación continua; Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. c) Formación; Floporan, SCA 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de la situación. 2.6 Formación profesional; Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Formación; y Organic Citrus. X Diagnóstico 3. Formación; y Eurosol. 2. Diagnóstico. 5. Formación.

101 Por ejemplo, Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico; Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Formación; y Champifresh. 4. Concusiones diagnóstico de situación. Formación.

102 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Formación; Frutas Santa Isabel, 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación; y Erilla Fruit. 3. Conclusiones del diagnóstico. Formación.

103 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. C) Formación.

104 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación; Agrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año; y Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año.

105 Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación.

106 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación.

Lo más habitual en los planes de igualdad de las empresas del Sector Agrario andaluz, tengan o no plan de formación, es que, cuando se especifica la materia sobre la que versa la formación, se haga referencia, según los casos, a formación relativa a prevención de riesgos laborales[107], a cursos que están relacionados con los puestos de trabajo o de calidad[108] y a la formación que obedece a necesidades personales "dentro del marco de las necesidades generales de la organización"[109]. A algunas de esas materias se hace mención en los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, en concreto, a la formación en prevención de riesgos laborales[110], a formaciones de carácter técnico y referidas al puesto de trabajo[111], así como a otras relativas a idiomas, informática, etc[112]. Si bien, llama la atención el hecho de que la formación en igualdad ni siquiera se menciona en algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, aunque cuenten con un plan de formación[113], como también se detecta en los de otros ámbitos territoriales[114], o no lo tengan[115]; en todo caso no se plantea la necesidad al respecto, ni se pone de manifiesto la carencia. Es cierto que en otros planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se hace referencia a la misma, pero precisamente para destacar que la plantilla no recibe formación en materia de igualdad[116]; lo que también se observa en los de otros ámbitos territoriales[117].

De todos modos, en algunos casos, se puede afirmar que, de formar excepcional, se constata que en algunas empresas del Sector Agrario andaluz sí existe formación en igualdad. En particular, por un lado, en algún plan de igualdad se contempla precisamente porque se ha detectado que, aunque una parte de la plantilla ha tenido formación sobre

107 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación; Frutas Santa Isabel, 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación; Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación; Agrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año; Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año; y Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico. Área de análisis. Formación.

108 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación; Agrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año; y Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año.

109 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. C) Formación.

110 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Formación; Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico; y Catafruit. Diagnóstico cualitativo. 4. Formación y promoción.

111 Agrar Systems. 8. Conclusiones diagnóstico; Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico; y Catafruit. Diagnóstico cualitativo. 4. Formación y promoción.

112 Catafruit. Diagnóstico cualitativo. 4. Formación y promoción.

113 Floporan, SCA 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de la situación. 2.6. Formación profesional.

114 Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico; y Catafruit, Diagnóstico Cualitativo. 4. Formación y promoción.

115 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación; y Frutas Santa Isabel, 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación.

116 La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación; Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación; La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación; Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación; Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año; Agrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año; Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. Resultados. c) Formación; Organic Citrus. X Diagnóstico 3. Formación; Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico. Área de análisis. Formación; y Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Fromación.

117 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico; y Agrimarba. VII Informe Diagnóstico Formación.

igualdad, en realidad ha sido "muy poca parte" de la misma la que la ha recibido, incidiendo en la necesidad de sensibilizar y formar en esta materia a toda la plantilla en general, pero sobre todo al personal que se ocupa de la organización de la empresa[118]. Y, por otro lado, en algún plan se puede observar que la formación en igualdad se ha incluido en términos transversales, es decir, como módulo obligatorio en todos los cursos que se imparten[119]. En algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales también se aprecia cómo se hace mención a formación en igualdad, aunque asimismo de forma excepcional. Así, en algún caso se indica que "se encuentra en proceso la impartición de la formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", si bien dirigida "a los miembros de la Comisión de Igualdad"[120], por tanto, limitada tan solo a estos sujetos. De todos modos, se recomienda que esta formación sea obligatoria para los mismos, así como que se forme en esta materia al personal que tenga "competencias en formación"[121]; pero lo cierto es que no se hace referencia, por tanto, a la totalidad de la plantilla como sería deseable[122].

Ahora bien, hay que tener en cuenta que, a pesar de que la formación en igualdad se configura como una formación con la que no suelen contar las personas que prestan servicios en el Sector Agrario, también es cierto que en algunos de los planes de igualdad se refleja esa carencia, como ya se ha señalado, pero, además, se incluyen recomendaciones al respecto. En concreto, en los del Sector Agrario andaluz, en cuanto a la necesidad de sensibilizar y formar en igualdad a toda la plantilla[123]; y, en los de otros ámbitos territoriales, en un caso, con respecto a la puesta en marcha de un plan de formación y a su ejecución desde la perspectiva de género, lo que contribuirá a la "consecución de la política de igualdad de la empresa"[124], y, en otro, acerca de la formación de personas que ocupan puestos claves (selección de personal, resolución de posibles conflictos, atención de denuncias de acoso, etc), de modo que se señala que "sería muy recomendable llegando a ser necesario que se formasen desde una perspectiva de igualdad real entre mujeres y hombres"[125].

Cuestión distinta, con independencia del tipo de formación, es si hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades en cuanto al acceso a la formación. En este sentido se puede observar cómo en algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se refleja la percepción que tienen los trabajadores y las trabajadoras al respecto, en concreto, consideran que tienen "las mismas posibilidades" a la hora de acceder a la formación y "que la empresa se interesa por la formación de todo el personal" y "atiende todas las peticiones al respecto

118 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. C) Formación.

119 Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. C. Formación.

120 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Formación. En este sentido, hay que recordar que en el art. 5.4 RD 901/2020, se establece la obligación de promover "la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral".

121 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Formación.

122 En algún caso, no se especifica, se indica que de la totalidad de los trabajadores tan solo "seis" de ellos "están recibiendo formación en materia de igualdad", en concreto, en Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Formación.

123 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. C) Formación; y Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico situación. Formación.

124 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Formación.

125 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico.

de la formación"[126]. Lo cierto es que se puede comprobar que en realidad lo señalado se reproduce en los mismos términos en diversos planes, sin mayor especificación, lo que lleva a plantearse si en esos casos se contempla la situación real de cada empresa o, simplemente, se acude a frases hechas que se recogen en distintos planes. En realidad, llama la atención que en los propios planes se indique en idénticos términos que en los cursos participan más hombres que mujeres, y, a continuación, se refleje la citada percepción, a modo de justificación, lo que trata de poner de manifiesto que, a pesar de que las mujeres participan en menor medida que los hombres en los cursos, las empresas no son las responsables de que sean los hombres los que finalmente en mayor medida reciban formación con las consecuencias que ello conlleva[127]. Es más, en algunos casos puede resultar contradictorio lo establecido en los planes de igualdad, sobre todo cuando se indica que no se han realizado acciones formativas por lo que no cabe evaluar la formación y, al mismo tiempo, se menciona que la encuesta pone de manifiesto, como se ha señalado, que la plantilla considera que a la empresa le interesa que todos se formen y atiende de igual modo todas las peticiones[128].

De todas formas, también cabe destacar que, a pesar de que en algunos casos en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se indica que los cursos de formación los han recibido mayoritariamente hombres, habría que tener en cuenta la distribución de la plantilla en la empresa, sobre todo en los casos en los que el porcentaje de hombres es más elevado que el de mujeres, lo que puede incidir en el citado resultado[129]; si bien, en otros casos esto no se puede ver reflejado ya que, al contrario que en los anteriores, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres y, a pesar de ello, son estos los que mayoritariamente reciben formación[130]. Sin embargo, no se abordan las causas que pueden determinar esta situación. En algún plan de igualdad en el que se pone de manifiesto que existe una plantilla equilibrada, en los términos previstos en la disposición final primera LOI, se puede observar que los cursos los han recibido en su mayor parte los hombres, si bien se señala que en algunos han participado las mujeres, pero, aunque tampoco se señala la razón, se puede apreciar que solo un 5% de las mujeres se ha formado ya que los cursos se dirigen fundamentalmente a puestos que suelen ocupar los hombres[131]. En alguno de los planes de igualdad de otro ámbito territorial también se observan unas diferencias muy amplias en el porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación, sobre todo porque el de hombres es muy escaso mientras que el de mujeres alcanza a la totalidad de

126 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación; de igual forma en Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación. Lo que se reitera en términos similares en otros planes de igualdad como La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación; y en idénticos términos en La Cartuja de Moguer. 10 Diagnóstico de situación. C. Formación; y Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación. En todos ellos se indica "que a la empresa le interesa que todo el mundo se forme y se atienden por igual todas las peticiones".

127 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación; y Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación.

128 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación. En idénticos términos en La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. C. Formación.

129 Agrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año; Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación; y Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación.

130 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al Plan de Igualdad. Formación.

131 Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Formación en el último año.

las mismas; no obstante, de nuevo hay que contextualizar los datos ya que se trata de una empresa en la que tan solo un 8% de las personas trabajadoras son mujeres y, en realidad, el número de horas de formación de los hombres que la han recibido es bastante superior con respecto al de estas[132].

Como contrapartida, de forma excepcional, se puede observar que en el diagnóstico de alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se reflejan unos resultados en los que se aprecia un mayor equilibrio en cuanto a la formación de hombres y mujeres, partiendo del propio acceso a la misma, de modo que se justifica que los sujetos la reciban dependiendo de su nivel de responsabilidad, así como de sus necesidades a efectos formativos y ello al margen de que se trate de hombres o mujeres; incluso para evitar que se produzca una segregación vertical se procura que hombres y mujeres asistan en proporción equilibrada a los cursos de formación en habilidades directivas[133].

El momento en el que se imparte la formación es uno de los aspectos que se aborda en gran parte de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz. Como se puede observar, lo más habitual es que se haga referencia al hecho de que las acciones formativas tienen lugar dentro de la jornada laboral[134], incidiendo en que de esa forma se facilita no solo la asistencia sino también la conciliación de la vida personal, familiar y laboral[135]. Además, en algún caso, se pone de manifiesto que la dificultad de compatibilizar vida laboral, personal y familiar "suele afectar de manera más acentuada a las mujeres"[136], haciendo así referencia a una realidad que está presente en los distintos sectores, pero que es muy evidente en el Sector Agrario, de forma que de ese modo se trata de evitar que las mujeres dejen de participar en las acciones formativas, como sucede en muchos casos ante las dificultades para conciliar en los términos indicados; aunque se admiten excepciones al señalar que "en la medida de lo posible" esa formación tendrá lugar en el citado horario[137], o que "en casos excepcionales" se realizará fuera del mismo[138]. Estas previsiones también se reflejan en los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, en concreto, que la formación se imparte dentro del horario laboral[139], al igual que las excepciones al respecto, como el hecho de que se trate de formaciones externas que no se puedan realizar dentro de la jornada de

132 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Formación.

133 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. c) Formación.

134 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. C) Formación: "dentro del horario de trabajo"; Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. c) Formación; Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. C. Formación; Floporan, SCA. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.6. Formación profesional: "la formación se impartirá en horario laboral"; Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación: "siempre en horario laboral"; y Eurosol. 2. Diagnóstico. 5. Formación.

135 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. C) Formación.; Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. C. Formación; y Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Formación.

136 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 3. Formación.

137 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. C) Formación.

138 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. c) Formación. En Eurosol. 2. Diagnóstico. 5. Formación, se señala que "en los casos en que los cursos se imparten fuera de la jornada laboral se ofrecen compensaciones en cuanto a la distribución de su horario de trabajo, a los/las empleados/as que los realizan".

139 Por ejemplo, Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Formación; y Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Formación.

trabajo[140]; o de que al existir turnos de trabajo pueda no coincidir el horario de formación con el de trabajo[141].

2.5. Promoción profesional

Entre los aspectos relativos a la promoción profesional que se abordan en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz cabe destacar, por una parte, si en la empresa existe o no posibilidad de promocionar, y, por otra, si la empresa cuenta o no con un procedimiento al efecto. Pues bien, con respecto a la posibilidad de promocionar se puede observar que en algunos planes de igualdad se hace mención al hecho de que no existen casos de promoción interna en los últimos años[142], o en el último año[143]; lo que también se indica en otros planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[144]; en alguno se señala que esa promoción "no es frecuente", pero que, de forma excepcional, se ha producido[145]. Llama la atención que en algunos casos en los que se aportan datos derivados del resultado de las encuestas se puede apreciar que son los hombres los que promocionan[146], o lo hacen en mayor medida que las mujeres[147]; algo que también se observa en algún plan de igualdad del Sector Agrario de otro ámbito territorial[148].

En cuanto al procedimiento de promoción, también se puede comprobar que en muchos casos las empresas no cuentan con el mismo[149]. En alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz tan solo se mencionan requisitos para promocionar, en concreto, "el interés y la disponibilidad", así como el hecho de que no existe "ninguna metodología estándar de evaluación del personal"[150], mientras que en otro se hace referencia a que la promoción se realiza a partir de criterios establecidos por la dirección o por el departamento de Recursos Humanos "en base a recomendaciones de compañeros/as de

140 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Formación.

141 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Formación.

142 Fran y Lolo. 2ª Parte; Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Promoción; Frutas Santa Isabel. 2ª Parte; Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Promoción; Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Promociones; Soberry: Promociones; lo que se indica en los mismos términos en La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. D. Promoción profesional; Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. D. Promoción profesional; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. D. Promoción profesional.

143 Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación; si bien en este se indica que los procesos de promoción "son internos, objetivos y transparentes, y se rigen principalmente por criterios demostrables de valía profesional mediante nuevos puestos ofertados".

144 Agrimarba. VII Informe Diagnóstico, Promoción; y Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Promoción profesional.

145 Agrícola el Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. D. Promoción.

146 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. d) Promoción profesional.

147 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. D. Promoción profesional.

148 En cuanto al segundo caso, Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 3. Diagnóstico de situación.

149 Fran y Lolo. 2ª Parte: Resultados del Diagnóstico. Promoción; Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Resultados del Diagnóstico. Promoción Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. D) Promoción profesional; así se indica en La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. D. Promoción profesional; Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. D. Promoción profesional; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico. D. Promoción profesional. También en algún plan de igualdad de otro ámbito territorial, como Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico.

150 Eurosol. 2. Diagnóstico. 4. Selección.

trabajo y/o superiores", además se indica que esos criterios "son totalmente objetivos" y están "relacionados con la valía profesional"[151], pero no se detallan en mayor medida. Por tanto, se puede apreciar que, en realidad, no existe un verdadero procedimiento de promoción; de hecho, así se extrae de las encuestas realizadas a la plantilla. En algún otro caso también se hace mención a la objetividad y a la valía profesional, a lo que se añade que los procesos de promoción son transparentes[152]; si bien tampoco se aportan detalles al respecto[153].

Algo similar se puede apreciar en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales cuando se hace referencia al hecho de que en la decisión relativa a que las personas trabajadoras promocionen "intervienen los/as responsables del departamento de que se trate y Recursos Humanos"[154]; lo que desde luego no implica que quede garantizada la transparencia en la decisión, ni la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Sin embargo, en otros planes sí se recogen una serie de criterios en los que se basan los procedimientos de promoción, como competencia[155], méritos y capacidades[156], que tratan de asegurar su objetividad y de ser igualitarios. De todos modos, el hecho de que existan unos criterios al respecto no siempre va a conllevar que de ese modo se preserve la igualdad entre hombres y mujeres. Así, en alguno de los planes de las empresas del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales también se observa cómo se hace referencia a ciertos criterios a los que se acude a efectos de promoción, como son la experiencia y la antigüedad; criterios que, en principio, pueden parecer objetivos, pero que en realidad determinan que sean los hombres los que promocionen si se considera el elevado porcentaje de mujeres que prestan servicios con contratos de duración determinada, lo que dificulta su promoción[157].

151 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. d) Promoción profesional.

152 Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación.

153 En algún caso, aunque sí se hace referencia al procedimiento de promoción, no se aportan datos al respecto, sino que tan solo se indica que "sería conveniente profundizar en el análisis" del mismo "desde la perspectiva de género", en concreto en Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Promoción profesional.

154 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico.

155 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Promociones.

156 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Promociones; Floporan, SCA. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación; SAT Floporan. 2.5. Promoción profesional; y Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Promociones.

157 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Promoción profesional. En este sentido cabe destacar que, con carácter general, existe una brecha de antigüedad entre hombres y mujeres en el Sector Agrario. Así, tanto en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz (Agrícola El Bosque. 4. Diagnóstico de situación y comparativa plan anterior. Análisis cuantitativo. E. Distribución de la plantilla por antigüedad desagregada por sexo; Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación; en Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. Resultados. B. Clasificación profesional; Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. Resultados. B. Clasificación profesional; Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. Resultados. B. Clasificación profesional; Soberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla por antigüedad), como en los de otros ámbitos territoriales (Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Distribución de la plantilla; Frucaser. 4. Diagnóstico. 7. Encuestas: "la media de antigüedad de los hombres es algo más elevada que de las mujeres"; Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución de la plantilla por antigüedad; Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Características de la plantilla) suele ser común que se refleje que una amplia parte de la plantilla tiene una antigüedad menor a un año, así como el hecho de que a medida que se incrementa el número de años de antigüedad en la empresa son los hombres los que tienen mayor presencia; algo que se aprecia tanto en empresas en las que la plantilla está equilibrada, como en las que está masculinizada y en aquellas que está feminizada. Si bien, también existen excepciones, en concreto, en empresas de otros ámbitos territoriales como

También se puede comprobar, por una parte, como en algún caso se reconoce que la promoción es uno de los ámbitos en los que en mayor medida se ha puesto de manifiesto la desigualdad, si bien no se mencionan cómo se viene llevando a cabo, ya que tan solo se señala que "se promueve la valoración del desarrollo de cada persona de cara a promocionarla", sí se indica cómo debería ser el proceso de promoción, incidiendo en aspectos como la transparencia, la equidad y la objetividad. Además, se contemplan recomendaciones en este sentido como el propio establecimiento de criterios que sean claros, públicos y objetivos, y de medidas de acción positiva de modo que a igualdad de méritos y capacidad promocione el sexo menos representado[158]. Y, por otra parte, cómo se destaca la dificultad con la que se encuentran las mujeres en el Sector Agrario a la hora de promocionar, en particular, por una cuestión cultural, sobre todo teniendo en cuenta la diversidad de personas trabajadoras de distintas nacionalidades y culturas que conviven en las empresas de dicho sector[159], de modo que en muchos casos existe una resistencia por parte de los hombres a que las mujeres ejerzan funciones de mando que conllevan que estos van a ser dirigidos por ellas; algo que se señala expresamente[160] pero que, en realidad, no debería de impedir la promoción de la mujer a partir de criterios objetivos garantizando la ausencia de sesgo de género, y ello con independencia de que los trabajadores de la empresa puedan o no estar de acuerdo. De otro modo, se está aceptando que las mujeres, por el hecho de serlo no pueden asumir tareas de dirección, siendo de esa forma discriminadas. Lo cierto es que se puede comprobar que en los casos en los que se proporcionan datos relativos a la promoción en las empresas, tanto en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, como en los de otros ámbitos territoriales suelen ser los hombres los que promocionan[161], o bien lo hacen tanto las mujeres como los hombres, aunque estos en mayor medida[162].

2.6. Tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación la vida personal, familiar y laboral

Se puede observar que en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz no se establecen diferencias con respecto a la jornada de trabajo que realizan hombres y mujeres[163], o se indica que todos realizan la misma y tan solo se señala que existen dichas diferencias con respecto a quienes "hacen uso de alguna de las medidas de conciliación"[164],

Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Antigüedad: las mujeres tienen una media de antigüedad muy superior a la de los hombres; Exportaciones Aranda. Anexo 3. Diagnóstico de situación. 2. Desarrollo. 2.1. Aspectos cuantitativos. 2.1.1. Características de la plantilla. Distribución de la plantilla por antigüedad: se destaca que existe una amplia antigüedad tanto de hombres como de mujeres; y Agrar Systems. 8. Conclusiones diagnóstico. Clasificación profesional: "las mujeres de la plantilla cuentan con un 1% de mayor permanencia".

158 Organic Citrus. X Diagnóstico. 4. Promoción.

159 Diversidad de nacionalidades que se refleja con detalle en Frucaser. 4. Diagnóstico. 2. Datos. Distribución por nacionalidades; y en Agrícola El Bosque. 3. Revisión del plan anterior.

160 Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. D. Promoción.

161 Blu Fruit, 11. Diagnóstico de situación. d) Promoción profesional.

162 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. D. Promoción profesional; y Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 3. Diagnóstico de situación.

163 Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Jornada Laboral; y Agrimarba. VII Informe Diagnóstico, Condiciones de trabajo.

164 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

sin que se especifique si se trata de hombres y/o mujeres, pero también se puede apreciar que en algunos casos se pone de manifiesto que existe una feminización del trabajo a tiempo parcial, hasta el punto de que todos los hombres prestan servicios a tiempo completo, mientras que una parte de las mujeres lo hace a tiempo parcial[165]. En los planes de igualdad de empresas del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales también se puede comprobar que en algún caso son las mujeres las que prestan servicios a tiempo parcial[166], aunque en otro lo hacen tanto hombres como mujeres, si bien el porcentaje de mujeres es mucho más elevado que el de hombres; de hecho, se indica que "la parcialidad se encuentra claramente feminizada"[167].

La cuestión es por qué se produce esa diferenciación, algo que no se suele indicar en los planes de igualdad, si bien, en algún caso se puede observar cuáles son las razones que determinan que sean las mujeres las que presten servicios a tiempo parcial. En este sentido es importante destacar cómo esas jornadas se asocian al rol de cuidadora que habitualmente ha tenido la mujer, no solo por la maternidad sino también por la atención de personas dependientes, algo que determina que sean las mujeres las que reduzcan su jornada[168]; si bien no se plantea si esa parcialidad viene impuesta precisamente porque a las mujeres se les otorga ese rol de cuidadora y, por tanto, si existe una posible diferencia de trato entre hombres y mujeres. En todo caso, se puede apreciar cómo se establece una conexión entre el tipo de jornada y los diferentes roles que se asignan a hombres y mujeres; lo que parece estar normalizado con los efectos negativos que ello conlleva para la mujer. En este sentido, también se puede observar que son los hombres los que prolongan su jornada realizando horas extras, lo que en el caso de las mujeres es muy excepcional[169].

Con respecto a las medidas de conciliación, en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se hace referencia al cumplimiento de la legislación vigente[170], o al hecho de que no existen limitaciones para ejercer los derechos de conciliación[171] y, en concreto, a que una parte del personal cuenta con flexibilidad horaria y horarios distintos en función

165 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Jornada laboral; Agrobionest. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Jornada laboral. En ambos casos el 100% de las personas que realizan 20 horas semanales son mujeres, el resto de la plantilla, tanto hombres como mujeres, tiene una jornada de 40 horas semanales. En Eurosol. 2. Diagnóstico. 8. Ordenación del tiempo de trabajo: el 100% de las personas que realizan "de 25 a 35 horas semanales" son mujeres, el resto son hombres y mujeres y tienen una jornada de 40 horas semanales.

166 Exportaciones Aranda. Anexo 3. Diagnóstico de situación: "de 20 a 40 horas" en almacén.

167 Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico. Condiciones laborales. Jornada laboral.

168 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 6. Condiciones Laborales.

169 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Distribución de la plantilla. Jornada Laboral. En el que se indica que las mujeres realizan solo un 3% de las horas extras totales registradas.

170 Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. E. Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación; Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

171 Floporan, SCA. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.7. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal; y en idénticos términos SAT Floporan. 2.7. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

de las necesidades de cada persona trabajadora[172]; así como a las jornadas reducidas[173], al teletrabajo[174] y a las jornadas continuadas[175]. Aspectos que también se contemplan en los planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales, en concreto, destaca la flexibilidad de horarios[176] y el teletrabajo[177].

En algunos casos, tanto en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz como en los de otros ámbitos territoriales, se puede apreciar cómo es la mujer la que ejerce los derechos de conciliación[178], incluso en las empresas en las que la plantilla está masculinizada[179], poniendo de manifiesto ese rol al que se viene haciendo referencia de cuidadora de menores y de dependientes que tradicionalmente se le atribuye a esta. Un rol que en muchos casos es aceptado de manera natural, si bien la empresa debería contribuir a evitarlo. Sin embargo, llama la atención cómo en algún caso, a pesar de establecerse una medida la flexibilidad horaria y la creación de una bolsa de horas de compensación y recuperación, se indica expresamente que a la misma "pueden acceder todas las trabajadoras de la empresa"[180]. Es decir, se puede observar cómo desde la propia empresa se perpetúa el rol de género de las mujeres para las que se presupone que serán las que tengan necesidad de recurrir a esa flexibilidad y, por tanto, acceder a la mencionada bolsa, sin que ocurra lo mismo en el caso de los hombres; en contra de la necesaria corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación.

En este sentido, otro de los aspectos que se aborda en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz es el hecho de si en las empresas se realizan campañas de sensibilización o se adoptan otras medidas para fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación o no. En concreto, se puede observar que en algún caso se indica que no se llevan a cabo esas campañas, pero, al mismo tiempo, se señala que la empresa afirma

172 Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. E. Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación.

173 Fran y Lolo. 2º Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Observación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral; Frutas Santa Isabel. 2º Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Observación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

174 Fran y Lolo. 2º Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Observación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

175 Fran y Lolo. 2º Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Observación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral; Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Frutas Santa Isabel. 2º Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Observación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

176 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Agrar System. 8. Conclusiones diagnóstico. Condiciones laborales; Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar; y Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Condiciones de trabajo y conciliación laboral y familiar.

177 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Agrar System. 8. Conclusiones diagnóstico. Condiciones laborales.

178 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Condiciones de trabajo y conciliación laboral y familiar.

179 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

180 Semillero Laimund. 1.1. Diagnóstico. B. Diagnóstico cualitativo.

que sí promueve ese ejercicio corresponsable de los derechos, lo que se percibe como una contradicción, más aún cuando no se proporciona a las personas trabajadoras ningún tipo de información[181]; en otros casos se señala expresamente la necesidad de realizar esas campañas y dirigirlas a toda la plantilla[182], con el fin de fomentar esa corresponsabilidad de modo que los hombres también ejerzan estos derechos, ya que lo habitual, como se ha señalado, es que sean las mujeres las que concilien por ese rol de género al que se ha hecho referencia; o simplemente se indica que sería recomendable fomentar la corresponsabilidad[183]. Si bien, en algún caso, se contempla la necesidad de implantar medidas de acción positiva para fomentarla, precisamente por el bajo uso por parte de los hombres de las medidas de conciliación lo que se atribuye al citado rol de género[184]; medida esta última que también se recoge en términos de recomendación en algún plan de igualdad de otro ámbito territorial[185].

En determinados casos, en diferentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz como de otros ámbitos territoriales, se percibe que existe un desconocimiento de estos derechos[186], o se indica que sería "recomendable trabajar en el conocimiento de la normativa por parte de la plantilla y en la comunicación efectiva de las medidas" que existen[187] y se propone que sería conveniente dar una mayor difusión a las distintas medidas de conciliación[188]. Aunque también se puede observar cómo se percibe que se deberían identificar las necesidades que tiene la plantilla de conciliación para adoptar medidas específicas que respondan a las mismas[189]. En otros, como se puede comprobar, se ponen de manifiesto las dificultades con las que se encuentran las personas a la hora de conciliar, en concreto, los hombres indican factores como horarios rígidos[190], falta

181 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

182 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

183 Organic Citrus. X. Diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.

184 Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

185 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

186 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. También se hace referencia a un desconocimiento en materia de corresponsabilidad en Sol de Badajoz. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. En Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.6. Condiciones de trabajo y conciliación, se indica que "no se observa el uso de las medias de conciliación por parte de la plantilla" y precisamente una de las posibles causas que se señala es que no exista una información adecuada "por la empresa y/o parte social" de la misma.

187 Organic Citrus. X. Diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.

188 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

189 Organic Citrus. X. Diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.

190 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

de flexibilidad[191], vacaciones impuestas[192], o algunas razones personales[193]; las mujeres también hacen referencia a esos tres primeros factores[194], pero, además, mencionan otros que los hombres no contemplan como dificultades para conciliar, como son la falta de organización y viajes habituales[195], así como la ausencia de teletrabajo[196] en casos en los que sería posible[197]. Dificultades, por tanto, que, con las diferencias indicadas, se perciben tanto por los hombres como por las mujeres, pero que, sobre todo, tienen repercusiones negativas para estas teniendo en cuenta el citado rol que se les atribuye.

2.7. Infrarrepresentación femenina

En algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, así como en algunos de otros ámbitos territoriales, no se aportan datos relativos a si existe o no infrarrepresentación femenina en los distintos puestos de trabajo, sino que tan solo se hace referencia a los aspectos que se han analizado, sin recoger los resultados del análisis[198]. Si bien, en otros planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, se evidencia la falta de presencia de la mujer en puestos de dirección[199], aunque en la plantilla exista un mayor número de mujeres[200]; o la mayoritaria ocupación de los mismos por los hombres[201]. Sí está presente la mujer en puestos de responsabilidad de nivel intermedio, como sucede con los mandos intermedios[202], si bien en algún caso también se señala la ausencia de mujeres y la exclusiva presencia de hombres

191 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

192 La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

193 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

194 Horarios rígidos y vacaciones impuestas, en Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y falta de flexibilidad en La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

195 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

196 La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

197 En Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico. Área de análisis. Conciliación de la vida familiar y laboral, no se distingue entre las dificultades que encuentran hombres y mujeres a la hora de conciliar, sino que se hace una referencia genérica al hecho de que es complicada la conciliación "debido a los turnos de trabajo".

198 Explotaciones Necta. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.7. Infrarrepresentación femenina; y Gourmet. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.7. Infrarrepresentación femenina.

199 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. G) Infrarrepresentación femenina.

200 Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres.

201 Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla; La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina; Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina; y Sol de Badajoz. 4. Conclusiones diagnóstico de situación.

202 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. G) Infrarrepresentación femenina; La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina y Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina.

en ese nivel de responsabilidad[203]. También se aprecia la infrarrepresentación femenina en los puestos de dirección en algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, de modo que en estos solo existe presencia masculina[204], o están ocupados mayoritariamente por hombres[205]; aunque igualmente se puede observar que la mujer sí ocupa puestos de nivel intermedio[206].

Más allá de reflejar los datos relativos a esa infrarrepresentación femenina y de ese modo la segregación vertical[207] en los citados planes de igualdad, en algunos casos se señala cuál puede ser la causa de la misma, si bien se alude a razones ajenas a las empresas, indicando que no es posible hacer referencia a discriminación directa de las mujeres por parte de la empresa. Así, en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se justifica por el hecho de que para determinados puestos mayoritariamente son hombres o mujeres quienes presentan su candidatura[208]; configurándose como un problema social. Mientras que en otros se alude a la existencia en la sociedad de estereotipos de género, de manera que hombres y mujeres consideran que determinados puestos han de ser ocupados por personas de uno u otro sexo[209].

Lo cierto es que algunos puestos son ocupados tradicionalmente por hombres, como es el caso de tractorista[210], encargado[211], almacenero[212], aplicador de fitosanitarios[213]; o mayoritariamente por mujeres, como sucede con el puesto de manipulador/a[214], administración[215], recolección[216], o manijera[217]. De ese modo se perpetúan los estereotipos

203 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. g) Infrarrepresentación femenina.

204 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad; y Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 3. Diagnóstico de situación 2.1.1. Características de la plantilla.

205 Sol Badajoz. 4. Conclusiones del diagnóstico de situación. Indicadores de mejora.

206 Sol Badajoz. 4. Conclusiones del diagnóstico de situación. Características de la plantilla; Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Distribución de la plantilla.

207 Como se indica expresamente en Agrar Systems. 8. Conclusiones diagnóstico. Infrarrepresentación femenina.

208 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.

209 Razón que se contempla en los mismos términos en Fran y Lolo. 2º Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y en Frutas Santa Isabel. 2º Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

210 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. G) Infrarrepresentación femenina; Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina; La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina.

211 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. G) Infrarrepresentación femenina.

212 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina.

213 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina.

214 Fran y Lolo, 2º Parte: Diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

215 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina.

216 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina; y Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina.

217 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina; y Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina.

de género en las empresas del Sector Agrario[218] en el sentido de que se reproduce esa creencia de que hombres y mujeres tienen o carecen de determinadas competencias y, por tanto, deben o no ocupar ciertos puestos de trabajo; lo que genera un claro desequilibrio en las plantillas en el desempeño de los mismos, y, a su vez, naturaliza no solo la segregación horizontal, sino también la mencionada infrarrepresentación femenina en los citados puestos de responsabilidad y, por tanto, la segregación vertical.

Una situación que no se soluciona indicando que la causa es ajena a la empresa, y, de esa forma, negando la existencia de un problema que ha de resolverse, sino asumiendo que ese problema está presente en la empresa y que han de adoptarse medidas para evitar que se siga manteniendo esa infrarrepresentación femenina. Algo que sí se observa en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, de modo que se fija precisamente como objetivo buscar un equilibrio, proponiendo acciones positivas, aunque llama la atención el hecho de que las que se contemplan se dirijan realmente a combatir la segregación horizontal, ignorando la segregación vertical[219], lo que se explica al percibir que esta no existe, simplemente por el hecho de que las mujeres, aunque no se sitúen en puestos de dirección, ocupen puestos de responsabilidad de nivel intermedio[220]; naturalizando de esa forma la infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad de mayor nivel, lo que, sin duda, no puede ser admisible.

2.8. Retribuciones y auditoría salarial

Como es sabido, el empresario está obligado a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo. De este modo, se contempla un principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres no solo para trabajos iguales, sino también para trabajos de igual valor, en los términos previstos en art. 28.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET[221]) y en el art. 4.2 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (RD 902/2020[222]). En este sentido, cabe recordar, siquiera brevemente, por su relevancia, que con el fin de garantizar la transparencia salarial (art. 3 RD 902/2020[223]), el legislador ha establecido una serie de instrumentos entre los que se encuentran el registro retributivo y la auditoría retributiva[224]. En concreto, el empresario tiene la obligación de

218 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 8. Infrarrepresentación femenina.

219 Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. G) Infrarrepresentación femenina.

220 Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

221 BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

222 BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020. *Vid.* Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, así como la Guía de uso, abril de 2022, en https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

223 Principio que debe ser integrado y aplicado en las empresas y en los convenios colectivos, y que permite obtener información sobre el valor que se atribuye a la retribución de las personas trabajadoras al aplicarlo a los distintos aspectos que la determinan y a los elementos que la componen.

224 *Vid.* al respecto, entre otros, ARAGÓN GÓMEZ, C., "El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD Ley 6/2019 y el RD 902/2020", en AAVV., *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, NIETO ROJAS, P., (dir.), Dykinson, Madrid, 2021, pp. 121-174; CRUZ VILLALÓN, J., "El registro como elemento de superación de la brecha salarial", en http://

"llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor" (art. 28.2 ET y art. 5 RD 902/2020). Además, en las empresas de, al menos, cincuenta trabajadores en las que "el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas", el empresario está obligado a señalar en el registro salarial una justificación al respecto de los motivos a los que obedece esa diferencia, de modo que responda a "motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras" (art. 28.3 ET). Junto a esa obligación de llevar un registro retributivo, también se establece para aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad la de incluir una auditoría retributiva (art. 46.2 e) LOI) que va a permitir obtener información para constatar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del citado principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución y, en su caso, definir las necesidades para garantizar la igualdad retributiva, y, a su vez, la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo (arts. 7 y 8 RD 902/2020).

Pues bien, como se ha indicado, entre las materias que debe abordar el diagnóstico en los planes de igualdad figuran "la auditoría salarial entre mujeres y hombres", como parte de las condiciones de trabajo, y las "retribuciones" (art. 46.2 e) y h) y 7.1 e) y h) RD 901/2020)[225]. Y puesto que el diagnóstico se realiza en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad y para ello la empresa debe facilitar los datos y la información precisa para su elaboración con respecto a las diferentes materias que han de incluirse en el mismo, también será necesario, como se indica en el art. 46.2 LOI, que entre esos datos se incluyan los del citado registro salarial.

El registro salarial y la auditoría retributiva van a permitir identificar no solo si existe discriminación directa por razón de sexo, sino también discriminación indirecta por dicha razón en materia retributiva, sobre todo por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo[226]. En este sentido, hay que tener en cuenta que al llevar a cabo la auditoría retributiva es preciso realizar, por una parte, el diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, lo que conlleva la evaluación de los puestos de trabajo, considerando para su valoración lo previsto en el art. 4 RD 902/2020, en el que se establecen pautas para concretar qué se entiende por trabajo de igual valor, a la vez que se han de tener presentes otros factores que puedan determinar una diferencia retributiva, así como las desigualdades que se puedan

jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/el-registro-salarial-como-instrumento.html; GOÑI SEIN, J. L., "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial", en AA.VV., *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., (coord.), Aranzadi Thomson Reuters, Navarra, 2020, pp. 81-115; NIETO ROJAS, P., "La reducción de la brecha salarial a través de mecanismos de transparencia. Registro retributivo y auditorías salariales", en AAVV., *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, MOLERO MARAÑÓN, M. L. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 165-212; y ROQUETA BUJ, R., *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

225 *Vid.* con respecto al Sector Agrario, GONZÁLEZ VIDALES, C., "Los planes de igualdad en el Sector Agrario: acción positiva, registro salarial, protocolos de acoso", en AAVV., *La negociación colectiva en el Sector Agrario,* RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., (Dir.), ÁLVAREZ CUESTA, H., (Coord.), Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023, pp. 607-610.

226 Cfr. SAN (Sala de lo social), de 23 de febrero de 2023, proc. núm. 355/2022 (JUR 2023\97523).

apreciar en cuanto al diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, y las dificultades que encuentran las personas trabajadoras a la hora de promocionar vinculadas a actuaciones empresariales. Y, por otra, un plan de actuación con el fin de corregir las desigualdades retributivas (art. 8 RD 902/2020). Por lo que aquí interesa, no hay que olvidar que el Sector Agrario es el sector en el que las mujeres perciben el salario medio anual más bajo en comparación con el resto de los sectores (6.645 euros), ni tampoco que la brecha salarial es de 3.431 euros, es decir, del 51,6%; la mayor de todos los sectores en términos porcentuales. Es más, en Andalucía, el salario medio anual de las mujeres en el Sector Agrario es aún más reducido (4.799 euros), con una brecha salarial de 2.209 euros, en concreto, del 54,4%[227].

Lo cierto es que en algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz no se indica si realmente en la empresa se cumple o no el principio de igualdad retributiva, ya que se puede observar que en algunos de ellos tan solo se señala cómo se ha realizado el análisis de las retribuciones, pero no se reflejan los resultados obtenidos[228]; o se establece que se retribuye según convenio colectivo aplicable y se contemplan franjas salariales, sin realizar mayor análisis, aunque se puede comprobar que en las franjas más elevadas no hay presencia de mujeres[229]; o solo se establecen franjas salariales en las que igualmente se puede apreciar que en la/s más elevada/s no hay presencia femenina[230]; e incluso en alguno tan solo se señala que "se recomienda realizar un análisis del sistema retributivo (con complementos extrasalariales y sin complementos extrasalariales) para conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género"[231]. En algunos planes se puede observar cómo se reproduce literalmente lo establecido con respecto al diagnóstico en materia de retribución para señalar que "no existen diferencias apreciables", que el salario medio es "similar" y que el convenio colectivo que se aplica define "los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos"[232]; de modo que tan solo se hacen afirmaciones genéricas; o se incluyen algunos datos que varían de uno a otro plan de igualdad, como el hecho de que el salario de un porcentaje, que no especifica, de mandos intermedios hombres sea inferior al de las mujeres, si bien se justifica ya que los puestos

227 TÉCNICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA (GESTHA), *Anexo 2 al VII Informe "Brecha salarial y Techo de cristal"*, 2022, https://www.gestha.es/archivos/actualidad/2023/07-03-2023Anexo.pdf

228 Explotaciones Necta. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.8. Retribuciones; y Solega. 3. Diagnóstico de igualdad. 3.8. Retribuciones.

229 Agrícola El Bosque. 5. Conclusiones del diagnóstico de situación. B) Política retributiva.

230 Agroecología Doñana. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales; y Solberry. 5. Diagnóstico de situación previo al plan de igualdad. Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales. Señalando tan solo en ambos planes de igualdad que "la Comisión Negociadora plantea conveniente el establecimiento de mecanismos de control que aseguren la corrección futura de cualquier tipo de discriminación salarial por razón de género que pudiera ocurrir".

231 Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Política salarial: retribuciones.

232 Floporan, SCA. 3. Retribución y política salarial. En idénticos términos, SAT Floporan. 3. Retribución y política salarial. En algún caso, como se aprecia en Eurosol. 2. Diagnóstico. 7. Política salarial se indica, que "no se detectan diferencias salariales, atendiendo a la categoría profesional, entre hombres y mujeres"; por su parte en Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico. Área de análisis. Política salarial, se establece que "no se aprecian diferencias salariales en relación a los puestos de trabajo (…) Los salarios vienen estrictamente regulados por convenio y se aplican igual tanto a hombres como a mujeres dentro de la misma categoría profesional".

ocupados por las mujeres requieren un mayor nivel de formación[233], pero a continuación se puede comprobar cómo en los diversos planes se recurre a una fórmula que nada aporta como es que "los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria" [234]; o se hace referencia al convenio colectivo aplicable y, en concreto, a las tablas salariales y a la necesidad de que "tareas, responsabilidades y competencias similares" se retribuyan "de manera también similar", así mismo se indica que "diversas cuestiones" son "retribuidas de manera individual" y "constan en convenio", como es la antigüedad, pero no se hace un análisis al respecto, tan solo se recomienda transparencia en la política retributiva y el compromiso de "vigilar que no se produzcan desigualdades retributivas por razón de género"[235]. Por tanto, como se puede observar, en ninguno de esos casos es posible detectar si en realidad en estas empresas existe discriminación salarial directa o indirecta con las consecuencias que ello conlleva.

En otros planes de igualdad sí se puede comprobar cómo se hace referencia a la auditoría retributiva y a la valoración de los puestos de trabajo, aunque en algunos de ellos se puede observar cómo se reproducen de forma parcial los mismos contenidos, e idénticas justificaciones variando algunos datos, y se indica exactamente la misma necesidad[236]. En estos se señala que "no existen brechas retributivas según convenio" [237], no obstante, se reconoce que sí existe brecha en complementos y pluses a favor de los hombres, justificándola por el mayor número de hombres en la campaña, sin mayor concreción[238]. En concreto, se puede comprobar que en uno de estos planes de igualdad se indica que no existe brecha salarial general, tras comparar los grupos profesionales, si bien en un caso se produce un 2,24% a favor de las mujeres y en otro un 22,53% a favor de los hombres, mencionando en uno y otro caso como causas el tiempo trabajado y, además, en el primero que las mujeres son un grupo menor que el personal masculino, mientras que en el segundo se aporta el argumento contrario señalando que existe un mayor número de hombres en el puesto de peón no cualificado. Si bien, especificando en el segundo caso para el puesto de peón cualificado que la única mujer que ocupa este puesto presta servicios a media jornada; lo que sí justifica la diferencia retributiva. Y en el primero que la diferencia que se encuentra en cuanto a la percepción del salario base en alguno de los puestos de trabajo (peón de manipulador/a) en beneficio de los hombres se debe "a la incorporación de mujeres durante un periodo de trabajo muy bajo"[239]. Por tanto, como se puede observar se aprecian diferencias reales de salario que, aunque no superen el citado 25% en ninguno de

233 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. H. Retribuciones.

234 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. H. Retribuciones; La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. H. Retribuciones; y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. H. Retribuciones.

235 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 5. Política retributiva.

236 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Análisis retributivo; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Análisis retributivo.

237 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Análisis retributivo; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Análisis retributivo.

238 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Análisis retributivo; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Análisis retributivo.

239 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Análisis retributivo. En Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se indica que se detecta una brecha salarial elevada en una categoría concreta (peón agrícola), si bien se justifica por el hecho de que dos trabajadores tienen

los puestos, ponen de manifiesto cómo están vinculadas no solo a la antigüedad, sino en algunos supuestos a la segregación horizontal y a jornadas parciales, lo que repercute de forma negativa en la situación en la que se encuentra la mujer en el sector.

En algún caso se muestra cómo dentro de los puesto de trabajo con igual valor no siempre se perciben los mismos complementos, lo que puede estar justificado, si bien se pone de manifiesto que en los datos que aporta la empresa no se especifican, como sería necesario, los complementos salariales[240], de modo que esto hace imposible analizar cuáles se aplican a cada puesto y con ello identificar las posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo en materia de retribución que puedan existir y, por tanto, adoptar medidas al respecto. También se puede observar como en alguno de los planes de igualdad se reconoce que en la empresa se supera el citado 25% de brecha salarial que se contempla en el art. 28 ET, si bien como justificación se hace referencia a la segregación ocupacional y a la temporalidad de los contratos existentes en la empresa, aunque también se puede comprobar cómo se reconoce que las diferencias se producen a partir de la percepción o no de complementos salariales puesto que algunos de ellos solo se perciben "en función del puesto y por nivel estratégico y de confianza en la empresa". De ahí que se detecte la necesidad de revisar de forma más exhaustiva los complementos para garantizar la igualdad salarial, así como la de contar con un protocolo de transparencia retributiva en el que se recojan todos los conceptos retributivos por trabajo de igual valor[241]. En otro caso, aunque se producen diferencias retributivas, se puede observar cómo quedan justificadas por factores como la antigüedad y el grado de responsabilidad[242].

En algunos planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales se indica que no hay diferencia en las retribuciones que perciben hombres y mujeres[243], si bien se observan algunas vinculadas a la duración de los contratos, mayor en el caso de los hombres[244]; o se hace referencia al hecho de que no existe brecha salarial por razón de género[245], aunque se hace mención a algunas diferencias retributivas desfavorables para los hombres que se justifican por la realización de trabajo en festivos, nocturnidad y horas extras; y otras desfavorables para las mujeres, señalando, según los casos, que se debe a la presencia solo de hombres, o de un hombre y una mujer, presencia que aisladamente considerada no parece justificar en ningún caso las diferencias retributivas, o al hecho de que no se vinculan complementos a un determinado puesto, sin mayor concreción. También se puede comprobar cómo en alguno de esos planes de igualdad, aunque se parte de que no existe discriminación salarial de ningún tipo por razón sexo, y se indica que al comparar el salario promedio de hombres y mujeres la diferencia salarial se sitúa por debajo del mencionado 25%, lo cierto es que es muy elevada ya que alcanza el 22,25% siendo menor

ciertas particularidades en sus condiciones de trabajo, aunque no se aportan más datos, tan solo que estas también provocan brecha intra-género.

240 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. h) Retribuciones.

241 Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva.

242 Semillero Laimund. 7.2. Auditoría retributiva.

243 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Retribuciones; y Exportaciones Aranda. Anexo 3. Diagnóstico de situación. 2.2 Análisis. Aspectos cuantitativos.

244 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. Retribuciones.

245 Champifresh. 4. Conclusiones Diagnóstico de situación. Política salarial: retribuciones.

el salario de las mujeres[246]. Un menor salario que de nuevo se vincula a la segregación ocupacional que sitúa a los hombres en puestos mejor pagados[247], ocupados históricamente por hombres, a lo que se une la mayor estabilidad en esos casos[248]. En este sentido, llama la atención cómo en ningún caso se hace referencia a la valoración de los puestos de trabajo, lo que permitiría determinar si realmente puede ser una causa de la brecha salarial, por una inferior valoración del trabajo que lleva a cabo la mujer[249]. Tan solo se asume que los hombres ocupan determinados puestos mejor pagados.

En otros planes de igualdad se detecta que existe brecha salarial a favor de los hombres[250]. En un caso, en determinados puestos de trabajo[251]. En este sentido, de nuevo se puede observar cómo las diferencias se vinculan a los complementos salariales de modo que en los puestos ocupados por mujeres estas no perciben complementos de disponibilidad o incentivos especiales, como sí lo hacen los hombres en aquellos en los que solo acceden ellos. Es importante destacar cómo en el propio plan se señalan una serie de factores que pueden determinar diferencias salariales a favor de los hombres, como la jornada a tiempo parcial que tiene un amplio porcentaje de mujeres; o las horas extraordinarias que solo realizan los hombres; o la masculinización del complemento de disponibilidad. De hecho, si fuese un factor a tener en cuenta estas quedarían al margen; lo mismo sucedería si se considerase la formación ya que las formaciones técnicas y de mayor duración las realizan los hombres[252]. Como se puede observar, se trata de factores que se vinculan a estereotipos de género como la mayor disponibilidad para prestar servicios que se asocia a los hombres y a trabajos que tradicionalmente vienen asumiendo, y, por el contrario, a la menor disponibilidad por parte de las mujeres a las que se les atribuyen las labores de cuidado. En otro caso, se señala que existe la citada brecha salarial a favor de los hombres, si bien se hace referencia a un dato global para el que se destaca que queda por debajo de la brecha salarial a nivel europeo, sin que, como se indica en el propio plan, exista un desglose de retribuciones por categoría y conceptos[253]; poniendo de manifiesto una falta de transparencia y, con ello, la imposibilidad de detectar si realmente existe discriminación salarial.

246 Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución salarial.

247 Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución salarial. En Agrimarba. VII. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad. 4. Resultados del registro salarial. 6. Conclusiones: "las diferencias encontradas se deben a la alta masculinización de las tareas de cultivo, que marcan de manera significativa las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Sería conveniente realizar acciones que puedan redundar en el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en estos puestos".

248 Catafruit. Diagnóstico cuantitativo. Distribución salarial.

249 Uno de los factores que pueden determinar que exista la citada brecha salarial. *Vid.* MILLÁN-VÁZQUEZ DE LA TORRE, M. G., VELASCO-PORTERO, M. T. y RAMÍREZ-SOBRINO, J. N., "El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar", *Papeles de Población*, vol. 23, (92), 2017, en https://www.redalyc.org/jatsRepo/112/11252118006/html/index.html

250 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Retribuciones; y Agrar Systems. 8. Conclusiones diagnóstico. Política retributiva.

251 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Retribuciones.

252 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Retribuciones.

253 Agrar Systems. 8. Conclusiones diagnóstico. Política retributiva.

2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como es sabido, todas las empresas están obligadas a "promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital" (art. 48 LOI, art. 12.1 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LO 10/2022[254]), art. 2.1 RD 901/2020); además, deben "arbitrar procedimientos específicos para su prevención" (art. 12.1 LO 10/2022). Pues bien, por lo que aquí interesa, precisamente, la "prevención del acoso sexual y por razón de sexo" es una de las materias que debe contener el diagnóstico (art. 46.2 i) LOI); de hecho, el procedimiento de actuación frente a los mismos forma parte de la negociación de dichos planes[255].

En los diferentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se hace referencia a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, si bien se puede observar, por una parte, que en algunos casos las empresas no cuentan con un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo[256]; ausencia de protocolo que también se pone de manifiesto en los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[257]. Y, por otra, que en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz sí se hace mención a la existencia de dicho protocolo[258], lo que también se constata en los planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales[259]; de hecho, en alguno de ellos se recoge

254 BOE núm. 215, de 07 de septiembre de 2022.

255 Anexo. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. RD 901/2020.

256 En algunos planes de igualdad se indica en idénticos términos que "la empresa no dispone de Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo", pero sí de un "protocolo antiviolencia" redactado en diversos idiomas, lo que, por una parte, pone de manifiesto la diversidad de nacionalidades de las personas trabajadoras del Sector Agrario a la que se ha hecho referencia, y, por otra, facilita su comprensión y, por tanto, su aplicación. Así en Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y en La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo, se señala que la empresa no cuenta con dicho Protocolo, si bien "se ha redactado y aprobado uno y falta su implementación"; mientras que en Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se indica que no se dispone del mismo, pero se recomienda su elaboración. Aunque en algún caso, en concreto, Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y Violencia de Género, también se contemplan otros tipos de acoso, así como "la necesidad de contar con un protocolo específico y separado del acoso laboral", si bien se advierte que "no se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de la organización comportamientos de este tipo". *Vid.* GONZÁLEZ VIDALES, C., "Los planes de igualdad en el Sector Agrario: acción positiva, registro salarial, protocolos de acoso", en AAVV *La negociación colectiva en el sector*…, ob. cit. pp. 614 y 741.

257 Como, por ejemplo, Sol de Badajoz. 4. Conclusiones diagnóstico de situación.

258 Fran y Lolo. 2º Parte: Diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en los mismos términos Frutas Santa Isabel. 2º Parte: Diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Organic Citrus. X. Diagnóstico. 9. Prevención y actuación ante el acoso; y Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico. En Eurosol. 2. Diagnóstico. 12. Prevención del Acoso Sexual, se hace referencia a la existencia de un "protocolo de prevención del acoso".

259 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Prevención y actuación frente al acoso; Agrar Systems. 8: Conclusiones diagnóstico. Prevención y actuación frente al acoso; Frucaser. 10. Conclusiones

como anexo del plan de igualdad[260]. Si bien, aunque se hace referencia a la mencionada existencia de protocolo, se puede apreciar que en algunos planes de igualdad se incide en el mismo partiendo del supuesto en el que la persona trabajadora denunciase un caso de acoso[261], es decir, no desde el punto de vista preventivo[262]; lo que llama la atención ya que no es suficiente contar con un protocolo que se centre en el procedimiento a seguir una vez que ha tenido lugar la situación de acoso y, por tanto, en la solución del conflicto[263]. Lo relevante en este caso debe ser su prevención y es precisamente a esta a la que también debe referirse el diagnóstico.

Un problema que se pone de manifiesto en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y de otros ámbitos territoriales es el hecho de que a pesar de contar con un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, existe un desconocimiento del mismo, o hay una falta de información al respecto[264]. Lo que, en alguno de los planes de igualdad, se plantea vinculado a determinadas consecuencias, ya que se indica que las personas trabajadoras "no sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo"[265], por tanto, el conocimiento de la existencia del protocolo tampoco se percibe desde un punto de vista preventivo sino en términos de procedimiento a seguir una vez que se ha sufrido el acoso. Si bien, en algún otro caso sí se señala expresamente que el protocolo se difunde, en concreto, "se da a conocer a todo el personal" y está "colgado en la intranet"[266], o se comunica "a la plantilla mediante charlas de prevención"[267]; aunque, también se indica que solo una parte de la plantilla señala que

y diagnóstico. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Catafruit. Diagnóstico cualitativo. 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 3. Diagnóstico de situación. 2.2.7. Acoso/Discriminación; I Plan de igualdad Agrimarba. VII Informe diagnóstico. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo; y Procomel. 9. Informe Diagnóstico. Documentación analizada y situación actual de Procomel en materia de igualdad. Prevención del acoso sexual e igualdad de oportunidades.

260 Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 7. Protocolo de actuación y tratamiento del acoso sexual.

261 Fran y Lolo. 2º Parte: Diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en idéntico términos Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

262 En Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 7. Protocolo de actuación y tratamiento del acoso sexual, se hace referencia al compromiso relativo a "asignar cualquier medio, ya sea humano o material, para la prevención y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, así como actuar y adoptar medidas necesarias (tanto organizativas, como de formación e información). Todo ello a fin de sensibilizar y concienciar al personal de la empresa en los valores de respeto a la dignidad, así como influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que forman parte de la empresa"; sin embargo, se puede apreciar que en realidad el citado protocolo se centra en el procedimiento de actuación una vez que se produce el acoso.

263 *Vid.* AAVV., *Protocolos de acoso laboral por razón de sexo y de género como forma de combatir la discriminación*, GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.ªJ. (Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2021. Las autoras destacan precisamente el necesario enfoque preventivo de estos protocolos y la relevancia de los mismos a estos efectos.

264 Blu Fruit, 11. Diagnóstico de situación. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Organic Citrus. X. Diagnóstico. 9. Prevención y actuación ante el acoso; y Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico.

265 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico.

266 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Prevención y actuación frente al acoso.

267 Agrimarba. VII Informe diagnóstico Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

lo conoce[268]. En este sentido, es importante que exista una difusión e información efectiva con respecto a la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

2.10. Otras materias

Como se ha señalado, en el art. 46.2 LOI y en el art. 7.1 RD 901/2020, se recogen una serie de materias que ha de contener el diagnóstico, si bien, como se ha indicado, cabe la inclusión de otras ya que no se trata de un listado cerrado. En concreto, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y de otros ámbitos territoriales se hace referencia a otras materias como son el lenguaje y la comunicación no sexista, la violencia de género y la salud laboral desde una perspectiva de género; materias que se mencionan, como se ha indicado, en el art. 8.3, las dos primeras, y en el Anexo II.5 RD 901/2020, todas ellas, como materias adicionales a las señaladas en los citados artículos, dejando abierta, como se contempla en los mismos, la posibilidad de incluir otras. De hecho, se puede comprobar cómo, de manera excepcional, en uno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz[269] y, en idénticos términos, en uno de los planes de igualdad de otro ámbito territorial[270] se hace referencia al colectivo LGTBI+, si bien de forma muy genérica, ya que tan solo se menciona como colectivo para el que han de adoptarse medidas de acción positiva.

2.10.1. Lenguaje y comunicación no sexista

Con respecto al uso del lenguaje no sexista, se puede observar cómo en algunos planes del Sector Agrario andaluz se reitera la misma frase, en concreto, se señala "no se observa nada relevante que destacar del estudio de la documentación previa aportada por la empresa" [271], por lo que no se puede conocer si realmente se utiliza o no. En cuanto a la comunicación se puede comprobar que solo se aborda en algunos planes de igualdad del citado sector, reproduciendo el mismo contenido en algunos de ellos. En concreto, en varios planes se hace referencia a los medios a través de los cuales la empresa informa y traslada determinadas iniciativas, como el tablón de anuncios, el email, los grupos laborales de whatsapp y los responsables de cada área; y al hecho de que la plantilla cuenta con un buzón de sugerencias[272]. En otro caso, se hace mención al citado tablón de anuncios, al que se añaden las reuniones, la oficina de personal y los jefes de departamento[273]. Por tanto, como se puede constatar, lo cierto es que tanto la referencia a los medios como al lenguaje no sexista se presentan como una especie de fórmulas vacías de contenido real puesto que nada aportan desde el punto de vista del diagnóstico a efectos de conocer si existe o no una

268 Agrimarba. VII Informe diagnóstico Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

269 Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Características de la plantilla.

270 Champifresh, S.L. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Características de la plantilla.

271 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. J. Otros aspectos y consideraciones, y en idénticos términos, tanto La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. J. Otros aspectos y consideraciones; como La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. J. Otros aspectos y consideraciones.

272 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. J. Otros aspectos y consideraciones, y en idénticos términos, tanto La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. J. Otros aspectos y consideraciones; como La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. J. Otros aspectos y consideraciones. Mientras que en Eurosol. 2. Diagnóstico. 10. Comunicación, se hace referencia a la comunicación de la plantilla con la empresa a partir de algunos de los medios indicados, en concreto: buzón de sugerencias, e-mail o comunicación directa a sus responsables.

273 Explotaciones Agrícolas Frupale. 2. Resultados del diagnóstico.

comunicación y un uso del lenguaje no sexista en esas empresas. Mientras que en otros planes se puede observar que, aunque lo cierto es que se vuelve a reiterar en todos ellos el contenido en los mismos términos, al menos no ocurre lo mismo que en los casos anteriores, ya que en estos se indica que sería aconsejable revisar las herramientas de comunicación de la empresa desde una perspectiva de género[274]; publicar una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o realización de campaña de sensibilización[275]; y que las personas que redacten los documento internos y externos tengan "formación adecuada"[276]. Medidas que también se contemplan en los mismos términos en algún otro plan de igualdad del sector de otro ámbito territorial, si bien se añade la necesidad de que esas personas reciban "apoyo técnico"[277].

No obstante, al margen de esas reproducciones en cuanto al contenido en diferentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, también se puede constatar cómo en otros no se observa lo mismo, sino que en cada uno de ellos se realiza un diagnóstico específico de la empresa. En concreto, cabe destacar que en alguno se parte de la importancia que tiene la comunicación no sexista, entendida como la que no discrimina a la mujer, y cómo el lenguaje sexista puede invisibilizarla y relegarla a roles de género estereotipados, a la vez que en el mismo se hace una llamada al cambio, evitando el androcentrismo. En este sentido, destaca que la empresa privada puede contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres precisamente con el "uso de un lenguaje no sexista ni androcéntrico"[278]. Por ello, en el diagnóstico se puede comprobar cómo se recogen una serie de recomendaciones como la relativa a la familiarización con el uso del lenguaje inclusivo y, directamente relacionada con esta, la referida a revisar, corregir y vigilar tanto el lenguaje como las imágenes que se emplean en las comunicaciones ya sean internas o externas, para eliminar sexismos y emplear términos neutros[279]. También cabe señalar que en otros planes de igualdad se pone de manifiesto el compromiso de las empresas para contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, en concreto, destacando la utilización de un lenguaje inclusivo[280], el hecho de que las comunicaciones se llevan a cabo "en tonos neutros, no sexistas, en todo momento y con una imagen de respeto e igualdad"[281]; e incluso haciendo en algún caso mención al uso de "imágenes de hombres y mujeres para fomentar la equidad" [282].

---

274 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo; también igual, en Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. J) Comunicación, lenguaje no sexista e inclusivo.

275 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo; e igualmente, Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. J) Comunicación, lenguaje no sexista e inclusivo.

276 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del diagnóstico. Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo. Lo mismo se reproduce en Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. J) Comunicación, lenguaje no sexista e inclusivo.

277 Champifresh. 4. Conclusiones Diagnóstico de situación. Comunicación y Lenguaje no sexista.

278 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 10. Uso no discriminatorio del lenguaje.

279 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 10. Uso no discriminatorio del lenguaje.

280 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. j) Uso de lenguaje y comunicación.

281 Semillero Laimund. 11. Diagnóstico. B. Diagnóstico cualitativo.

282 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. j) Uso de lenguaje y comunicación.

Sin embargo, en alguno de los planes tan solo se estable que el lenguaje de los documentos como la imagen que transmiten no están redactados con perspectiva de género[283].

En los planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales se puede observar cómo, por una parte, también se hace referencia a los diferentes canales de comunicación que se utilizan en la empresa, incidiendo además en aspectos vinculados al lenguaje utilizado y a su uso no sexista ya que se indica que la organización cuenta con un "manual de buenas prácticas y lenguaje inclusivo"[284], lo que pone de manifiesto la importancia que la empresa otorga al lenguaje con el fin de contribuir a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; o se hace mención al compromiso que adquiere la empresa en el sentido de incidir en el uso de un lenguaje no sexista, a lo que se añade el uso de "imágenes que puedan suponer discriminación"[285]. Y, por otra, se puede comprobar que en algunos planes tan solo se hace referencia al uso del lenguaje, en un caso, para destacar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos de comunicación interna y externa, junto al masculino genérico, lo que debería ser objeto de revisión, aunque no se contemple en el diagnóstico, con el fin de emplear un lenguaje no sexista[286]. En algún otro plan de igualdad se refleja precisamente la idea de que el uso de un lenguaje no sexista puede contribuir a la consecución de la mencionada igualdad, incidiendo en las consecuencias que tiene el uso del lenguaje. Sin embargo, no se contempla qué uso del mismo se hace en la empresa, ni se contienen como en otros planes recomendaciones al respecto. No obstante, teniendo en cuenta lo señalado, la empresa parece mostrar de ese modo su compromiso en este sentido[287].

2.10.2. Salud laboral con perspectiva de género

Como se puede comprobar, la salud laboral con perspectiva de género[288] es una materia escasamente abordada en el diagnóstico de los distintos los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz. De hecho, en algunos casos en los que se hace mención a la misma se pone de manifiesto que no se llevan a cabo estudios dirigidos a detectar necesidades en

283 Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.8. Comunicación Organizacional: Uso del Lenguaje e Imagen Igualitario.

284 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Comunicación y uso no discriminatorio del lenguaje.

285 Exportaciones Aranda. Anexo 3. Diagnóstico de situación. 2.2.4. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

286 Sol de Badajoz. 4. Conclusiones diagnóstico de situación.

287 En concreto, en Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico. Uso no discriminatorio del lenguaje.

288 Con respecto a esta materia, *vid*., entre otros, GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F. S.P. UGT, *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales,* Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2019, en https://www.ugt.es/sites/default/files/folletogenero_web.pdf; MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M.ª, "Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo", *Lan Harremanak*, nº 25, 2012, pp. 155-189; PÉREZ CAMPOS, A. I., "La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LIV, 2021, pp. 119-146; RIVAS VALLEJO, M. P., "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra 74, 2008, pp. 227-282; y UGT, SECRETARÍA CONFEDERAL DE SALUD LABORAL, *Análisis de la perspectiva de género en la salud laboral,* 2 de marzo de 2023, en https://www.ugt.es/sites/default/files/analisis_de_la_perspectiva_de_genero_en_la_salud_laboral_-_marzo2023.pdf

esta materia[289]; o se hace referencia a aspectos genéricos como al hecho de que la empresa sigue "estrictamente la legislación vigente", o de que cuenta con un servicio de prevención ajeno, y con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo[290]. En otros, se parte de la perspectiva de género, pero precisamente para poner en evidencia que no se ha elaborado la documentación referida a la prevención de riesgos laborales con dicha perspectiva[291]; o para señalar que se "dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, y se ha realizado la evaluación de riesgos laborales", aunque "se recomienda profundizar su evaluación desde la perspectiva de género"[292]. No obstante, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz sí se hace referencia a aspectos que se encuentran vinculados a la salud laboral con perspectiva de género, en concreto, a la adopción de medidas para "los riesgos que pueden afectar a la preconcepción"[293], y en los casos de embarazo[294] y lactancia[295]. Sin embargo, la salud laboral con perspectiva de género no puede quedar limitada a la salud reproductiva, al estado biológico, o a la lactancia. En este sentido, de forma excepcional, se puede observar cómo en alguno de los planes se recomienda "fomentar la realización de formación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género"[296].

En los planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales, también se hace referencia a aspectos generales como al hecho de que la empresa cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales[297]; o de que el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales

289 Fran y Lolo. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de género; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 2ª Parte: Diagnóstico. Resultados del Diagnóstico. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de género.

290 Semillero Laimund. 1.1. Diagnóstico. B. Diagnóstico cualitativo. En Eurosol. 2. Diagnóstico. 13. Riesgos Laborales y Salud Laboral, se hace mención al hecho de que se cumple con la legislación, y se incide en que no existen medidas que mejoren lo previsto en la Ley o en el Convenio Colectivo aplicable.

291 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

292 Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

293 Floporan, SCA. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.8. Salud laboral desde perspectiva de género; y SAT Floporan. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.8. Salud laboral desde perspectiva de género.

294 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Floporan, SCA. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.8. Salud laboral desde perspectiva de género; y SAT Floporan. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.8. Salud laboral desde perspectiva de género.

295 Blu Fruit. 11. Diagnóstico de situación. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Floporan, SCA. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.8. Salud laboral desde perspectiva de género; y SAT Floporan. 2. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo de situación. 2.8. Salud laboral desde perspectiva de género. En Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y Violencia de Género, también se puede observar cómo se centran en el embarazo, la maternidad y la lactancia, para indicar que "no se identifican riesgos físicos para la salud de las mujeres" que se encuentran en estas situaciones.

296 Organic Citrus. X. Diagnóstico. 6. Condiciones laborales. Salud Laboral.

297 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico; y Champifresh. 4. Conclusiones Diagnóstico de situación. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

está documentado[298]; o se sugiere llevar a cabo una valoración de riesgos psicosociales periódicamente[299]. No obstante, al igual que en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, se puede comprobar cómo en algunos casos se hace referencia a la perspectiva de género, si bien, en uno, se señala que no se dispone de un plan de prevención que haya sido diseñado con dicha perspectiva[300]; y, en otro, se recomienda profundizar en la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género[301]. Aunque también se hace mención a algunos aspectos que se vinculan a la perspectiva de género, centrándose igualmente en la preconcepción, el embarazo y la lactancia[302].

Por tanto, como se puede constatar, tanto en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, como en los de otros ámbitos territoriales se observa que la perspectiva de género en materia de salud laboral en los casos en los que se hace referencia a la misma se centra en la salud reproductiva, y, en mayor medida, en el embarazo y la lactancia. De este modo, se ignoran aspectos como pueden ser, entre otros, los relativos a la salud laboral de las mujeres en los que se consideren sus características biológicas, sus problemas específicos de salud en la medida en que puedan tener consecuencias en su trabajo; los riesgos por los que se pueden ver afectadas teniendo en cuenta la feminización de ciertos puestos, lo que determina que estén expuestas a unos riesgos diferentes a los que lo están los varones en los puestos masculinizados, precisamente por los roles y los estereotipos de género que están presentes en el Sector Agrario; sin olvidar los riesgos que se derivan del propio diseño de los puestos de trabajo y de los equipos y herramientas, pensados para ser utilizados por hombres y no por mujeres; o los riesgos psicosociales a los que están especialmente expuestas en muchos casos las mujeres y por los que se ven afectadas en mayor medida como ocurre en el caso del acoso sexual y por razón de sexo, o el estrés vinculado a sus dificultades para conciliar, sobre todo si se considera que son ellas las que habitualmente asumen las dobles jornadas, el rol de cuidadoras y, por tanto, la responsabilidad de desarrollar el trabajo en el ámbito laboral y también en el doméstico, unido a la precariedad laboral y a la brecha salarial que contribuyen a que las trabajadoras lo sufran[303]. Todo ello debería de abordarse a la hora de adoptar medidas preventivas desde una perspectiva de género[304].

2.10.3. Violencia de género

Con respecto a la violencia de género se puede afirmar que es una de las materias que menor presencia tiene en el diagnóstico de los mencionados planes de igualdad. Además, como se puede observar, en algunos casos en los que se contempla, tanto en los planes de

298 Exportaciones Aranda, S.L. Anexo 3. Diagnóstico de situación. 2.2.6. Área de Salud Laboral.

299 Agrar Systems. 8. Conclusiones Diagnóstico. Condiciones laborales. Salud Laboral.

300 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Distribución de la plantilla. Salud laboral.

301 Champifresh. 4. Conclusiones Diagnóstico de situación. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

302 Frucaser. 10. Conclusiones y diagnóstico.

303 *Vid.* UGT, SECRETARÍA CONFEDERAL DE SALUD LABORAL, *Análisis de la perspectiva de género…*, ob. cit., pp. 38 y 39; y PÉREZ CAMPOS, A. I., "La incidencia del género en la prevención…, ob. cit., pp. 128 y129.

304 *Vid.* al respecto, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Herramienta de apoyo nº 10: "Salud y riesgos laborales con perspectiva de género"*, en https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf?msclkid=5263b9b4c20e11ecb275263a2446298e

igualdad del Sector Agrario andaluz, como en alguno de otro ámbito territorial, se utilizan idénticas fórmulas[305]. En general, en los planes en los que se aborda esta materia, en los que se reproduce el mismo contenido, así como en algunos que cuentan con uno diferente[306], se indica en el diagnóstico que en la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género y se hace referencia a la "tolerancia cero" a la misma. Asimismo, en los diferentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y en algunos de otros ámbitos territoriales, se incide, por una parte, en la difusión de tolerancia cero a la violencia de género y de los derechos laborales de las víctimas de este tipo de violencia[307]; y, por otra, en la necesidad de implantar "un procedimiento" para actuar en casos de violencia de género[308], o "un protocolo específico" con el fin de abordar "la situación de las trabajadoras que sufren o han sufrido violencia de género" y contribuir "a su erradicación y a la atención integral de las víctimas"[309]. De hecho, en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales se va más allá e incluso se hace referencia al procedimiento con el fin de prevenir y erradicar la violencia de género, al igual que se establece la necesidad de implantar mecanismos y cauces de actuación frente a la misma[310].

3. LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO

Como se ha señalado, los planes de igualdad deben contener las medidas que sean necesarias teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, con el fin de eliminar las desigualdades y cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que se haya detectado (art. 46.2 LOI; art. 8.3 RD 901/2020), en este caso en las empresas del Sector Agrario andaluz, así como en las del mismo sector de otros ámbitos territoriales. Pues bien, por lo que aquí interesa, es importante analizar qué medidas se adoptan al respecto, si algunas de ellas son comunes a los distintos planes de igualdad o varían de unos a otros, y, en concreto, dependiendo de si se trata de planes de igualdad del Sector Agrario andaluz o de otros ámbitos territoriales. Unas medidas que responden a los resultados del diagnóstico de dichos planes, y que se contemplan para cada para cada una de las materias a las que se ha ido haciendo referencia, incluyendo, por tanto, las relativas a aquellas que no se enumeran

305 Por una parte, se contempla el mismo contenido en Fran y Lolo. 2º Parte: Diagnóstico. Violencia de género; Frutas Santa Isabel. 2º Parte: Diagnóstico. Violencia de género; Frutas Santa Isabel; Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. K) Violencia de género; y, por otra, en Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Violencia de género; y Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Violencia de género.

306 Floporan, S.C.A. 2.9. Informe de diagnóstico; y Frescarily. 4. Informe Diagnóstico. 4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y Violencia de Género y Violencia de Género.

307 Fran y Lolo, 2º Parte: Diagnóstico. Violencia de género; Frutas Santa Isabel. 2º Parte: Diagnóstico. Violencia de género; y Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. K) Violencia de género; Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Violencia de género; y Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Violencia de género.

308 Erilla Fruit. 3. Conclusiones diagnóstico de situación. Violencia de género; y Champifresh. 4. Conclusiones diagnóstico de situación. Violencia de género.

309 Fran y Lolo, 2º Parte: Diagnóstico. Violencia de género; Frutas Santa Isabel. 2º Parte: Diagnóstico. Violencia de género; y Tilla Berries. 7.3. Resultados del diagnóstico. K) Violencia de género.

310 Sol de Badajoz. 4. Conclusiones diagnóstico de situación.

en el art. 46.2 LOI (art. 8.3 RD 901/2020), como son la comunicación, la salud laboral con perspectiva de género y la violencia de género. Es cierto que, como se ha indicado, de manera excepcional, en dos planes de igualdad del Sector Agrario se hace mención al colectivo LGTBI+, si bien tan solo se establece como medida en ambos planes el "debate en el seno de la Comisión de Igualdad de medidas para la protección de este colectivo"[311], de modo que será dicha Comisión la que deba adoptarlas[312]. Teniendo en cuenta lo señalado, a continuación, se analizan las distintas medidas que se contemplan en los mencionados planes de igualdad del Sector Agrario para cada una de las materias a las que se ha ido haciendo referencia con respecto al diagnóstico de situación de la empresa en dichos planes.

3.1. Selección y contratación

En los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se contemplan diversas medidas vinculadas al proceso de selección y contratación. Algunas de estas medidas hacen referencia a las propias ofertas de empleo. En concreto, se establece la necesidad de revisar el lenguaje empleado en estas, "tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas"[313], evitando introducir sesgos o preferencias por uno de los sexos[314], de modo que no se requerirán hombres o mujeres, sino "personas"[315]. La denominación de la oferta de empleo, su descripción y los requisitos de acceso deben formularse en términos no sexistas[316], de hecho, se incide en la necesidad, por una parte, de que las ofertas especifiquen las características profesionales y actitudes personales requeridas para ocupar el puesto, sin considerar aspectos de contenido sexista[317]; y, por otra, de que incluyan

311 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.8: Medida de protección colectivos LGTBI+; y Champifresh, S.L. 8. Acciones positivas. A.P.8: Medida de protección colectivos LGTBI+.

312 No obstante, cabe señalar que en el caso de Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.8: Medidas de protección colectivos LGTBI+., se hace referencia al objeto de dichas medidas, en concreto, a "la promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados"; "promover en el ámbito de la formación el respeto a los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+"; "la prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo"; así como la "realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+".

313 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción.

314 Agrícola El Bosque. 13. Plan de acción. Acciones. Acción 1. Área de actuación. Acceso al empleo; Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Acceso y Selección; y SAT Floporan. 4. Objetivos y medias propuestas. Acceso y Selección.

315 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; lo que se reproduce en idénticos términos en Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e Implantación. Medidas y acciones.

316 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Acceso y Selección; SAT Floporan. 4. Objetivos y medias propuestas. Acceso y Selección; Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 001: "en lenguaje inclusivo"; en los mismos términos que este último: Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. A. Proceso de selección y contratación. Actuación 001; La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. A. Proceso de selección y contratación. Actuación 001; y La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. A. Proceso de selección y contratación. Actuación 001.

317 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; en idénticos términos Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e Implantación. Medidas y acciones; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.2: Medida de acceso al empleo: selección y contratación. Código de acción positiva: A.P.2.1. En este sentido, y en consonancia con lo anterior, en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se incide en la valoración del Manual de descripción de puestos

mensajes que se dirijan a hombres y mujeres con el fin de que unos y otras presenten su candidatura[318]. Medidas que se extienden al uso de imágenes no sexistas[319], de forma que las que se introduzcan "representen a ambos sexos"[320] y no aquellas que puedan responder a estereotipos en el sentido de que el puesto de trabajo se vincule a uno u otro sexo[321]. Unas medidas que también se contemplan en algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[322], a las que se añade en algunos casos la inclusión, en la propia descripción de las ofertas de trabajo, de un compromiso de igualdad[323] y de la existencia de políticas de igualdad[324]. Además, con el fin de garantizar la igualdad de trato y evitar posibles discriminaciones, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, se establece que las ofertas han de llegar por igual a hombres y mujeres[325], no solo a unos o a otras, lo que repercutirá en el conocimiento de las mismas y, por tanto, en las posibilidades de acceder a los concretos puestos de trabajo; y se contempla la publicación de las vacantes en diferentes medios (web corporativa, intranet y/o tablones de anuncios) lo que contribuye a la transparencia[326].

Otras medidas que se establecen en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se vinculan a la selección de personal y se dirigen en algunos casos a los sujetos que la llevan a cabo. En concreto, cabe destacar la relativa a la formación en igualdad de

de trabajo desde una perspectiva de género, de modo que se detecten y, en su caso, se eliminen los sesgos de género en la descripción de dichos puestos. En concreto, en Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.2: Medida de acceso al empleo: selección y contratación. Código de acción positiva: A.P.2.1. Medida que también se contempla en uno de los planes de igualdad de otro ámbito territorial, en concreto, en Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.2: Medida de acceso al empleo: selección y contratación. A.P.2.2. Mientras que en otro plan de igualdad de otro ámbito territorial se incide en la continuidad con respecto a la definición de dichos puestos. Así, en Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Proceso de selección y contratación. Medida 3: "según las competencias técnicas, profesionales y formativas para toda la plantilla", evitando así los estereotipos de género.

318 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Acceso y Selección; SAT Floporan. 4. Objetivos y medias propuestas. Acceso y Selección; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.2: Medida de acceso al empleo: selección y contratación. Código de acción positiva: A.P.2.1.

319 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 001.

320 Agrícola El Bosque. 13. Plan de acción. Acciones. Acción 1. Área de actuación. Acceso al empleo.

321 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; en idénticos términos en Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones.

322 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acciones 4 y 5; Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y desarrollo. Las medidas. Línea de actuación. 1.1. Revisión del proceso de selección, entre otras, la "utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo"; lo que también se recoge en Procomel. 10. Plan de acción. Empleo: reclutamiento y selección de personal, y en Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 2. Proceso de selección y contratación, en el que igualmente se hace referencia a la revisión de las imágenes, a la inclusión en las ofertas de empleo de mensajes que inviten tanto a las mujeres a presentar su candidatura a puestos masculinizados.

323 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acción 10; Procomel. 10. Plan de acción. Empleo: reclutamiento y selección de personal; y Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de selección.

324 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acción 10; y Procomel. 10. Plan de acción. Empleo: reclutamiento y selección de personal.

325 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Acceso y Selección; y SAT Floporan. 4. Objetivos y medias propuestas. Acceso y Selección.

326 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; en idénticos términos en Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones.

oportunidades entre hombres y mujeres de las personas responsables de la selección de personal[327], y, en concreto, en "buenas prácticas de selección" no discriminatorias[328]; así como la sensibilización a través de dicha formación en igualdad[329]. Formación para el citado colectivo que también se contempla como medida en algunos planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales con el fin de asegurar que el procedimiento de selección y contratación cumple con los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres[330], a la que se añade en algún caso la elaboración de un manual formativo en materia de igualdad que se destina al colectivo citado[331]. Asimismo, se hace referencia a la formación de carácter técnico dirigida a mujeres que estén interesadas en asumir nuevas funciones y acceder a puestos masculinizados, ya sean trabajadoras en activo en la empresa o candidatas a incorporarse. De ese modo, se trata de revertir la segregación horizontal y eliminar los estereotipos de género que vinculan determinados puestos a los hombres, de manera que la decisión a la hora de contratar no se vea vinculada a los mismos[332]; si bien, sería preciso incidir en la necesidad de tratar de evitar la segregación vertical estableciendo medidas al respecto que, como se puede comprobar, no se contemplan.

Algunas de las medidas que se establecen en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz afectan al propio proceso de selección. Por una parte, se contempla la necesidad de establecer un protocolo de selección de personal, sin sesgos de género[333], con el fin de determinar cómo proceder a la hora de contratar[334]. En la misma línea, en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales también se establece la necesidad de crear un manual en el que se recoja el procedimiento de selección de personal que incorpore "la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad" en todo el proceso,

327 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de acceso al empleo; en los mismos términos en Agroecología Doñana. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de acceso al empleo; Organic Citrus. XI. Acciones: Área: Proceso de selección y contratación; y Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción. En Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación, se incide en la necesidad de "mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección".

328 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; en idénticos término Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Selección y contratación.

329 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; en los mismos términos Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones; Agrícola El Bosque. 13. Plan de acción. Acciones. Acción 2. Área de actuación. Acceso al empleo; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de acceso al empleo.

330 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Selección y contratación. 11. Formar a personas responsables de departamentos y áreas en procesos de selección con perspectiva de género; Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acción 8; Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Proceso de selección y contratación. Medida 2; Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y desarrollo. Las medidas. Línea de actuación. 1.2. Formación de los reclutadores; Procomel. 10. Plan de acción. Empleo: reclutamiento y selección de personal; y Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 2. Proceso de selección y contratación.

331 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acción 7.

332 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acción 3.

333 Organic Citrus. XI. Acciones: Área: Proceso de selección y contratación; y Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción: "protocolo de selección con perspectiva de género".

334 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 2. Proceso de selección y contratación.

desde la recepción de candidaturas hasta la contratación de personal[335]. Por otra parte, las medidas que se recogen en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz inciden en la necesidad de revisar el citado proceso de selección, con el fin de que este se base "en principios de competencia" que se ajusten al puesto de trabajo y no en aspectos ajenos al mismo, lo que, a su vez, conlleva la necesidad de revisar los documentos que se utilizan en dicho proceso para eliminar todas las cuestiones que no estén vinculadas al propio ejercicio del puesto[336], como pueden ser, entre otras, el estado civil o el número de hijos[337]. En este sentido, se hace referencia a la necesidad de que los procesos de selección estén "basados en aptitudes de los candidatos"[338], o de que se realice la selección partiendo de "criterios fijados por la empresa para el puesto requerido" y del "currículum del candidato/a", si bien destacando que mujeres y hombres deben tener las mismas oportunidades, por lo que los criterios deben ser objetivos y neutros[339].

En otros planes de igualdad de diferentes ámbitos territoriales también se hace mención a la necesidad de revisar los procesos de selección para garantizar que se llevan a cabo sin sesgos de género[340], detectar posibles causas de segregación horizontal y establecer medidas correctoras con el fin de acabar con la masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo[341], aunque de nuevo se puede constatar que no se hace referencia a la segregación vertical a pesar de que en el diagnóstico se ponga de manifiesto su existencia. Otra de las medidas que se contempla en estos últimos planes está vinculada al hecho de que algunas empresas acuden a empresas de consultoría de selección. Pues bien, en ese caso se establece la necesidad de que a estas se les informe de la política de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres[342], y previamente se asegure que esas empresas externas estén comprometidas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se adhieran a la política de igualdad de la empresa[343].

---

335 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y desarrollo. Las medidas. Línea de actuación. 1.1. Revisión del proceso de selección.

336 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; en los mismos términos Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones.

337 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas; y SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas.

338 Explotaciones Necta. 4.1. Puntos de acción en materia de selección y contratación, y, en idénticos términos, en Solega. 4.1. Puntos de acción en materia de selección y contratación; así como en otro ámbito territorial, en Gourmet. 4.1. Puntos de acción en materia de selección y contratación.

339 Semillero Laimund. 9. Medidas e indicadores. 1. Acceso, selección y contratación. Área de actuación: proceso de selección y contratación. En este sentido, Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de selección de personal. Acción 4. Selección de la persona más adecuada sin distinción de género, en el que se hace referencia al análisis de "la formación, experiencia, aptitudes y actitudes desde un punto de vista neutral, sin estereotipos, seleccionando a la persona más adecuada".

340 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acciones 5 y 9; y Procomel. 10. Plan de acción. Empleo: reclutamiento y selección de personal: "para eliminar cualquier cuestión que impida garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la empresa".

341 Procomel. 10. Plan de acción. Empleo: reclutamiento y selección de personal.

342 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acción 6; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación.

343 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 2. Proceso de selección y contratación. En Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de selección; y en Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación.

Los planes de igualdad también establecen medidas vinculadas a la contratación de personal. En concreto, se puede observar que en diferentes planes del Sector Agrario andaluz se contempla como acción positiva que en igualdad de condiciones se contratará a "la persona con el sexo menos representado" en el puesto de trabajo en cuestión[344]; acción que también se recoge en planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[345]. De todos modos, una vez más, llama la atención el hecho de que en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz estas medidas se vinculen a la necesidad de combatir la segregación horizontal[346], y no se contemplen para los casos de segregación vertical, lo que carece de sentido sobre todo teniendo en cuenta que se produce habitualmente y han de adoptarse medidas al respecto[347]. No obstante, como se verá, esta medida debe de interpretarse en relación con la medida de acción positiva establecida en materia de infrarrepresentación femenina, a la que más adelante se hará referencia, en la que ya no se distingue entre segregación horizontal y vertical, sino que se contempla para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en la ocupación de los puestos de trabajo.

Junto a lo anterior, en algunos planes, tanto del Sector Agrario andaluz como de otro ámbito territorial, se puede observar que ante la mayor temporalidad y parcialidad

Aunque en ambos planes también se hace referencia al caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección, se contempla como medida que se "exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad".

344 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación; en idénticos términos en Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e Implantación. Medidas y acciones. Materia: Selección y contratación. Además, en ambos planes se establece la creación de un registro de información en cuanto a candidaturas, sexo, personas seleccionadas y descartadas y motivos para ello; Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas 021; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. A. Proceso de selección y contratación. Actuación 030; La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. A. Proceso de selección y contratación. Actuación 030; La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. A. Proceso de selección y contratación. Actuación 030; Semillero Laimund. 9. Medidas e indicadores. 1. Acceso, selección y contratación. Área de actuación: proceso de selección y contratación; Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación, además, en relación con dicha medida, también se contempla la necesidad de "establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados"; Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Acceso y Selección; y SAT Floporan. 4. Objetivos y medias propuestas. Acceso y Selección. En concreto, entre las medidas que se vinculan a contratación, en estos dos últimos planes de igualdad se incide en la necesidad de incrementar la incorporación de mujeres en puestos en los que estén infrarrepresentadas.

345 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Selección y contratación. 10. Ante igualdad de condiciones se incorporará el sexo menos representado; Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 1. Proceso de selección y contratación. Acción 2; Catafruit. 3. Estrategias y prácticas: acciones; y Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 2. Proceso de selección y contratación.

346 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 2. Proceso de selección y contratación.

347 Sin embargo, en Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de selección, se hace referencia, por una parte, a una medida que se dirige a combatir la segregación horizontal, en concreto, al establecimiento de "programas específicos" destinados a seleccionar bien a mujeres o bien a hombres "con el fin de que ocupen puestos de trabajo en las áreas que estén subrepresentados/as"; y, por otra, a una medida adicional destinada a hacer frente a la segregación vertical, como es la de garantizar en los procesos de selección de mandos que "en la medida de lo posible (…) al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%)". Ahora bien, como se observa, en este caso se aplica con respecto a los candidatos finalistas, de modo que esta medida no tiene el mismo alcance que la primera, sino que está limitada en los términos señalados y con ello la eficacia de la misma.

de las trabajadoras detectada en el diagnóstico se trata de reducirlas, si bien entre las medidas vinculadas a la contratación tan solo se establece al respecto la necesidad de recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto[348]. No obstante, de forma excepcional, en algún caso, se contempla una medida que puede ser más eficaz a efectos de reducir la citada parcialidad, en concreto, se establece que, en los procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, "en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial"[349]. Como se puede comprobar, se trata de una medida de acción positiva que tiene como finalidad corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a la contratación a tiempo completo.

3.2. Clasificación profesional

Una de las medidas que se contempla en diversos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz[350], y en alguno de otro ámbito territorial[351], es la revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género. Una medida que actúa como respuesta a la existencia en el Sector Agrario de estereotipos de género en la propia ocupación de puestos trabajo, ya que, tradicionalmente, determinadas labores se han considerado propias de uno u otro sexo; algo que se refleja en la citada clasificación profesional, de modo que algunos puestos de trabajo son ocupados por hombres o por mujeres, ya sea en su totalidad o mayoritariamente. Lo que conecta de forma directa con otra medida que se contempla en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz como es la relativa a eliminar esta situación, o, al menos, reducirla, tratando de que ocupen dichos puestos, según los casos, personas de uno u otro sexo[352]. La finalidad en todo caso es conseguir que la representación de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo de la empresa sea equilibrada.

Pues bien, la citada revisión del sistema de clasificación profesional se concreta, a su vez, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz en determinadas acciones o medidas, como son, por una parte, la utilización de términos neutros en la propia denominación de los puestos de trabajo, es decir, no acudir a términos masculinos ni femeninos[353]. Lo que, aunque no se indica, cuando no sea posible debería conllevar el empleo de ambos, de otro modo, la utilización de términos bien femeninos o bien

348 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Acceso y Selección; Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de selección (en este caso se indica "por departamentos, por tiempo de contrato, puesto y grupo profesional). También el plan de igualdad de otro ámbito territorial: Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 2. Proceso de selección y contratación.

349 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación.

350 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Clasificación profesional; SAT Floporan. 4. Objetivos y medias propuestas. Clasificación profesional; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. Código de acción positiva: A.P.3.1.

351 Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medidas de clasificación profesional, promoción profesional y formación. A.P.3.1.

352 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones: Clasificación e infrarrepresentación; y, en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones: Clasificación e infrarrepresentación.

353 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Clasificación profesional; y en los mismos términos, SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas. Clasificación profesional.

masculinos puede vincularse a los mencionados estereotipos de género, algo que será un obstáculo para alcanzar la representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo. Por otra parte, también se establece la necesidad de definir los puestos de trabajo de modo que se garantice la ausencia de discriminación directa o indirecta[354]. En este sentido, se hace referencia a la elaboración de un manual de funciones y competencias por cada puesto, en el que se emplee un lenguaje no sexista[355]; o a la descripción objetiva de los puestos de trabajo, sin sesgos de género[356]. De esta forma el personal que acceda a los mismos lo hará en función de sus capacidades y no de su sexo[357].

En otros planes de igualdad de otros ámbitos territoriales se puede observar cómo se establecen medidas que también tratan de evitar esa vinculación de los puestos de trabajo a un determinado sexo, como la realización de una descripción objetiva de los puestos y las competencias de cada uno de esos puestos[358]; que incorporen la citada perspectiva de género, en términos no sexistas[359]; perspectiva que también se debe consederar en la propia valoración de los puestos de trabajo, con la aplicación de diferentes factores, tales como la responsabilidad, el conocimiento, las aptitudes, el esfuerzo y las condiciones de trabajo[360]; y en los procesos de clasificación profesional, a partir del seguimiento de la evolución de la plantilla, lo que permitirá detectar si se consigue alcanzar un equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes puestos y departamentos[361]. A pesar de lo señalado, llama la atención cómo en algún plan de igualdad, aunque se reconoce que existen secciones donde la totalidad, o la gran mayoría de las personas trabajadoras son hombres o mujeres y entre los objetivos que se contemplan se plantea "reducir y/o derribar las barreras de género estipuladas en el sector de actividad", se recoge una acción en la que parece estar implícito el sesgo de género ya que se establece la necesidad de "generar puestos de trabajo que sean iguales para ambos sexos, es decir, que en un puesto de trabajo como operario de almacén encontremos tanto hombres como mujeres y que en el puesto de trabajo de envasadores o manipuladores, encontremos tanto mujeres como hombres"[362]. En este sentido, se puede observar que una de las barreras de género figura en la propia denominación de los puestos,

354 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Clasificación profesional; y en idénticos términos, SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas. Clasificación profesional.

355 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 3. Clasificación profesional.

356 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional.

357 En esta línea, en algunos planes de igualdad se señala como actuación específica la necesidad de mantener una descripción actualizada de los puestos de trabajo, que permita conocer las competencias que son precisas para poder ocupar cada uno de ellos y así poder valorar las candidaturas de una manera objetiva, evitando los sesgos de género. En concreto, en Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. B. Clasificación profesional. Actuación 007. En idénticos términos: La Cartuja de Moguer, S.L. 11. Objetivos y áreas de trabajo. B. Clasificación profesional. Actuación 007; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. B. Clasificación profesional. Actuación 007. También Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 006.

358 Exportaciones Aranda. 3.5. Establecimiento de objetivos y acciones. Medidas para el fomento de la igualdad en la clasificación profesional.

359 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas. Medidas. Ámbito 2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo. Acción 11.

360 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas. Medidas. Ámbito 2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo. Acción 12.

361 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas. Medidas. Ámbito 2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo. Acción 13.

362 Catafruit. 3. Estrategias y prácticas: acciones.

por lo que ha de interpretarse que la generación de puestos de trabajo iguales para ambos sexos debe conllevar su modificación y ello con independencia de que también sea preciso introducir cambios en la descripción de dichos puestos.

3.3. Formación

Una de las medidas que se contempla en materia de formación en distintos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz es la elaboración de un plan de formación en la empresa a partir de las necesidades de cada uno de los puestos[363] y las carencias formativas[364] de las personas trabajadoras que pueden impedir su promoción o el desarrollo del trabajo[365]. Medida que también se recoge en determinados planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, en algún caso en los mismos términos que se establece en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz[366]. Ahora bien, en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz también se establecen otras medidas que vienen a dar respuesta a las carencias detectadas en el diagnóstico de situación con respecto a esta materia. En este sentido, cabe destacar el hecho de que se contemplen acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato[367] y de oportunidades[368]; de igualdad y género[369]; de igualdad

363 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación. En los mismos términos, Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación. También en Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 013. En idénticos términos que el anterior, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 013; Semillero Laimund. 9. Medidas e indicadores. 3. Formación. Área de actuación: formación en igualdad; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 013.

364 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 011; Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación; lo que se reproduce en Gourmet.

365 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación.

366 Gourmet. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación. En términos idénticos a Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación; y en Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación.

367 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación; Semillero Laimund. 9. Medidas e indicadores. 3. Formación. Área de actuación: formación en igualdad; Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. Código de acción positiva: A.P.3.4; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Formación.

368 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 4. Formación; Organic Citrus. XI. Acciones: Área: Formación; Agrícola El Bosque. 13. Plan de acción. Acciones. Acción 6. Área de actuación: Formación; Frescarily, S.L. 7. Medidas de igualdad. 7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción; y Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de formación.

369 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 008; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. J. Comunicación consideraciones. Actuación 005 y Actuación 010; en los mismos términos que el anterior, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. J. Comunicación consideraciones. Actuación 005; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. J. Comunicación consideraciones. Actuación 005; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación.

de trato y corresponsabilidad[370]; de género e igualdad de oportunidades[371]; de "género/diversidad"; de "igualdad en la gestión de personas"[372] y de "acoso sexual y por razón de género"[373]. En algún caso, en forma de módulo[374], como formación transversal. Si bien, en general, varían los colectivos a los que se dirigen. Así, para toda la plantilla[375]; "para la nueva plantilla y reciclaje de la existente"[376]; o solo para personas que son responsables de las medidas del plan[377], como el agente de igualdad[378], personal de RRHH[379], personal que lleva a cabo labores de preselección, selección[380], contratación, promoción, formación,

370 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e Implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación. En otros casos, además de no especificarse la materia, solo se hace una mención genérica a los "permisos individuales otorgados a los trabajadores para formación personal externa": Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación. En idénticos términos, Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación. Lo mismo se contempla en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, en concreto, Gourmet. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación.

371 Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de promoción.

372 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. Código de acción positiva: A.P.3.6 y A.P.3.7, respectivamente.

373 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Formación.

374 Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de formación; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Formación.

375 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación; Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 4. Formación; y Organic Citrus. XI. Acciones: Área: Formación; Frescarily, S.L. 7. Medidas de igualdad. 7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción.

376 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Formación; y Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de formación. En este plan también se contempla como medida adicional, directamente vinculada a la señalada, la de garantizar que la información sobre las ofertas que existan de formación llega a toda la plantilla, así como el hecho de que la formación tiene lugar durante la jornada de trabajo.

377 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 008. Además, aunque no es habitual que en los planes de igualdad se especifique el nivel de formación que se va a proporcionar a esos sujetos, sí que es cierto que en este caso se hace referencia a una formación de nivel medio-alto.

378 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 008; y Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. J. Comunicación consideraciones. Actuación 010.

379 Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 010. En idénticos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 010; La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 010. También en Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 008; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Formación. En Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. Código de acción positiva: A.P.3.7, se hace referencia al "personal del departamento de personas/RRHH".

380 Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 005. En los mismos términos, La Cartuja de Moguer,, S.L. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 005; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. C. Formación. Actuación 005. Asimismo, en Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 008. También, con respecto a las labores de selección en Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción; Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Formación; y en iguales términos, SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas. Formación. Con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como para evitar actitudes discriminatorias, de modo que, en el caso de llevar a cabo las citadas labores de selección, no se valore a los candidatos por su sexo sino por su cualificación, competencias, conocimientos y experiencias; garantizando la objetividad y la igualdad.

comunicación y asignación de retribuciones[381]; o de evaluación de candidaturas en los casos de promoción[382]; o "personal con puestos que estén a cargo de otros"[383]; o para los miembros de la comisión negociadora del plan de igualdad[384]; o para el Comité permanente de igualdad y acoso[385]; o para la Comisión de igualdad y los mandos intermedios[386]; o para la Comisión de Seguimiento del Plan[387].

En la misma línea, en los planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales también se hace referencia a acciones formativas en igualdad de oportunidades[388], y, en concreto, a la necesidad de incluir en la formación en esta materia la relativa a conciliación y la dirigida a identificar actitudes discriminatorias[389]; diversidad y otras materias como acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género[390]; "igualdad y transversalización de la perspectiva de género" y "uso del lenguaje oral no sexista o androcéntrico" [391]; "género/diversidad" e "igualdad en la gestión de personas"[392]; o "liderazgo y empoderamiento femenino"[393]. En algún plan de igualdad se opta por incluir en el plan de formación un módulo específico relativo a igualdad de oportunidades[394]. En general, también se puede observar que los destinatarios de esas acciones formativas varían. En algunos casos, se dirigen a toda la plantilla[395]; o, en concreto, a todas las personas que se

381 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Formación; en iguales términos, SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas. Formación.

382 Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de promoción; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación.

383 Semillero Laimund. 9. Medidas e indicadores. 3. Formación. Área de actuación: formación en igualdad.

384 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 009.

385 Agrícola El Bosque. 13. Plan de acción. Acciones. Acción 6. Área de actuación: Formación.

386 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. Código de acción positiva: A.P.3.6.

387 Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de formación; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Formación.

388 Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Medida 6; Sol Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 6. Formación; y Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. A.P.3.4; y Procomel. 10. Plan de acción. 2. Desarrollo profesional: formación y promoción. Área de actuación formación.

389 Exportaciones Aranda. Anexo 6. Determinación de acciones a implantar y sus tiempos.

390 Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Medida 6.

391 Lo que permitirá, a su vez, que se refleje en la comunicación en la empresa y se pueda crear una imagen neutral de la misma: Catafruit. 3. Estrategias y prácticas: acciones.

392 Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. A.P.3.6 y A.P.3.7, respectivamente.

393 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación. 1.5. Formación en liderazgo. Eje: Acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres. En algún caso, en concreto, en Gourmet. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.2. Puntos de acción en materia de formación, en idénticos términos que en los planes de igualdad de Explotaciones Necta y Solega, no se especifica la materia, como se señaló con respecto a estos planes, solo se hace una referencia genérica a los "permisos individuales otorgados a los trabajadores para formación personal externa".

394 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 3. Formación. Acción 15.

395 Exportaciones Aranda. Anexo 6. Determinación de acciones a implantar y sus tiempos; Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Medida 6; Catafruit. 3. Estrategias y prácticas: acciones; Sol Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 6. Formación; Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. A.P.3.4; y Frucaser. 6. Implantación,

incorporan a la empresa[396]; a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados "en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y de las trabajadoras"[397]; a los responsables de selección[398]; "al personal responsable de los procesos de promoción"[399]; "al personal del departamento de personas/RRHH"[400]; a los miembros de la comisión de seguimiento[401]; o, a la comisión de igualdad y mandos intermedios[402]; o a quienes ocupan puestos de responsabilidad[403].

Junto a esas acciones formativas, también es posible constatar cómo en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, de forma excepcional, se incide en la propia comunicación de la oferta formativa, un aspecto que resulta relevante ya que puede operar como un condicionante indirecto a la hora de que acceder a la misma. En concreto, por una parte, se contempla una medida con la que se trata de facilitar el acceso a las distintas acciones formativas como es la relativa a garantizar que la información sobre las ofertas formativas llega a todo el personal de la empresa[404]. Y, por otra, se establece la necesidad de que la citada comunicación se realice "usando un lenguaje neutro"[405], de modo que no se dirija a hombres o a mujeres, incentivando así la participación de todas las personas trabajadoras en las diferentes acciones formativas, y no solo de unos u otras en función de si se trata de formación vinculada a puestos masculinizados o feminizados.

Más allá de las citadas acciones formativas, en los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales también se contemplan otras medidas adicionales que no se encuentran en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz. Alguna de ellas tiene como finalidad facilitar el acceso a la formación obligatoria por puesto de trabajo y a otras formaciones de carácter transversal, a partir de la creación de una plataforma de formación que se destina a toda la plantilla[406]. Otras se proyectan sobre el lenguaje y los materiales que se emplean en las propias acciones formativas, en concreto, se hace referencia a la adaptación del lenguaje desde una perspectiva de género de los contenidos de los materiales que se utilizan en los

seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación. 1.4. Formación específica en igualdad. Eje: Acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres.

396 Sol Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 6. Formación.

397 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 3. Formación. Acción 15.

398 Procomel. 10. Plan de acción. 2. Desarrollo profesional: formación y promoción. Área de actuación formación.

399 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 3. Promoción profesional.

400 Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. A.P.3.7.

401 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 3. Formación. Acción 15.

402 Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. A.P.3.6.

403 Con el fin de "ocupar puestos vacantes de gran responsabilidad": Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación. 1.5. Formación en liderazgo. Eje: Acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres. De modo que se trata de fomentar dicho liderazgo y empoderamiento de las mujeres y aumentar la presencia de las mujeres en puestos en los que se lleven a cabo tareas de alta responsabilidad.

404 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Formación.

405 Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de formación. Acción 1. Incluir formación en materia de igualdad de oportunidades.

406 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación Formación.

cursos con el fin de que en los mismos no se reflejen los estereotipos, evitándolos, ni la propia discriminación por razón de género[407]; y a la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas[408]. Mientras que otras tienen como destinatarias a las mujeres y, según los casos, tratan de facilitarles el acceso a la formación, en particular, con la reserva para estas de un determinado porcentaje de las plazas en diferentes cursos[409]; o a puestos de trabajo que habitualmente son ocupados por hombres, a partir de la necesidad de realizar formación continua y cursos tanto de capacitación/promoción que estén relacionados con actividades masculinizadas en la organización en los que participen mujeres, de manera que no se pueda vincular esa masculinización a la falta de capacitación de las mismas[410].

Otro aspecto que se aborda en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales es la formación dirigida a las personas trabajadoras que están en situación de permiso o excedencia por cuidado de hijos o familiares, teniendo en cuenta la formación relativa a su reciclaje profesional una vez que se reincorporan a la empresa, de modo que se contempla que tendrán prioridad para participar en los cursos de la empresa. De esa forma se quiere evitar que existan desigualdades en el acceso a la formación con respecto a las personas que han seguido en activo en la empresa[411].

En lo que sí se incide en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y en los de otros ámbitos territoriales entre las medidas que se contemplan en los mismos es en la sensibilización en materia de igualdad. Por una parte, se pone de manifiesto en los cursos de formación a los que se ha hecho referencia en este caso dirigidos expresamente a la sensibilización en dicha materia y destinados a toda la plantilla[412], o, en concreto, en algún caso, al personal que aún no haya sido formado en la misma[413]; o al personal que se incorpore a la plantilla[414]; o al "responsable de los procesos de promoción"[415]. Y también,

407 Sol Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 6. Formación.

408 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción.

409 Sol Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 6. Formación.

410 Sol Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 6. Formación. Además, para ello también se contempla que se realizarán "preferentemente en horario laboral".

411 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 3. Formación. Acción 16.

412 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Formación. En planes de igualdad de otros ámbitos territoriales: Sol Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 6. Formación; Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. Código de acción positiva: A.P.3.5; Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. A.P.3.5; y Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación Formación.

413 Agrícola El Bosque. 13. Plan de acción. Acciones. Acción 5. Área de actuación: Formación. En los mismos términos, Solberry. 7. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de clasificación profesional, promoción y formación.

414 Si bien, se hace referencia a "valorar la necesidad de realizar una acción formativa de sensibilización", en concreto en Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 4. Formación. También en Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 3. Formación. Acción 14; en concreto, en este se hace mención a la incorporación de un módulo de sensibilización de género a la formación obligatoria que se dirige a las personas que se incorporan a la empresa, y ello con independencia del puesto que vayan a ocupar.

415 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 3. Promoción profesional.

en forma de debates, charlas[416] y talleres destinados a todo el personal de la empresa[417]. Aunque en algún plan también se contempla la realización de campañas de sensibilización dirigidas expresamente a las mujeres con el fin de animarlas para que se formen para llevar a cabo tareas que se consideran "masculinizadas"[418].

3.4. Promoción profesional

Como se ha podido observar, en el Sector Agrario las mujeres no suelen ejercer cargos de responsabilidad, produciéndose así una segregación vertical. En este sentido, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, así como en los de otros ámbitos territoriales se establecen medidas para procurar que las mujeres promocionen, con el fin de que exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres en dichos cargos, tratando de ese modo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre unos y otras en las promociones; de modo que se basen en criterios neutros, como son las competencias, experiencia y conocimientos, sin sesgos de género. En este sentido, en algunos planes del Sector Agrario andaluz se hace referencia a la necesidad de implantar un procedimiento de promoción transparente[419], claro, en el que se determinen los requisitos y las competencias necesarias para cada puesto[420]; con perspectiva de género[421]. En algún caso, entre las medidas que se recogen en el plan de igualdad, se hace referencia al establecimiento de planes de carrera, de manera que se contemple un sistema de promociones en el que el itinerario profesional esté vinculado a la capacidad, a la formación y a la experiencia[422]; al margen del sexo.

También se puede apreciar que, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales, se establece la creación de un protocolo de promoción interna propio de la empresa, haciendo hincapié en la necesidad de equilibrar los puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres, lo que conlleva el análisis del lenguaje utilizado, de los criterios que se contemplan, y la obligación de fijar criterios neutros, objetivos[423].

---

416 Semillero Laimund. 9. Medidas e indicadores. 3. Formación. Área de actuación: formación en igualdad.

417 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de clasificación profesional, promoción y formación; en los mismos términos, Agroecología Doñana. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de clasificación profesional, promoción y formación.

418 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 4. Formación.

419 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción.

420 Agrícola El Bosque. 13. Plan de Acción. Acciones. Acción 4. Área de actuación: Promoción profesional.

421 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 5. Promoción profesional. En Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y formación. Código de acción positiva: A.P.3.3, lo que se establece es la necesidad de revisar la propia política de promoción y los procedimientos que se siguen al respecto desde la perspectiva de género. Medida que se contempla en los mismos términos en uno de los planes de igualdad de otro ámbito territorial, en concreto, en Champifresh. 8. Acciones positivas. A.P.3: Medida de clasificación profesional, promoción profesional y promoción. A.P.3.3.

422 Agrícola El Bosque. 13. Plan de Acción. Acciones. Acción 4. Área de actuación: Promoción profesional.

423 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito 4. Promoción e infrarrepresentación femenina. Acción 17. En Agrar Systems. 9. Acciones y Calendario. Promoción profesional. Medida 8, sí hace referencia a la creación de un procedimiento de promoción estándar, con "publicación sistemática de vacantes, Valoración del Desempeño y Plan de Carrera", sin especificar. Lo cierto es que si se conecta con la

Asimismo, se puede observar que, en algunos planes, aunque no se recoge la mencionada creación de dicho protocolo, sí se indica entre las medidas la necesidad de establecer "criterios objetivos y medibles" para promocionar[424]; o de revisar los criterios con el fin de "detectar y eliminar las posibles discriminaciones de sexo"[425].

Junto a las medidas señaladas, la comunicación a la plantilla de las vacantes por diferentes medios, como tablones, correo electrónico, u otros que la garanticen, es una de las acciones que destacan en distintos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz[426]. En algunos se opta por establecer un procedimiento de publicación de vacantes, de modo que, aunque también hacen referencia a determinados medios de comunicación, van más allá de la mera comunicación de las mismas, centrándose en aspectos como la descripción del puesto y los requisitos para promocionar[427]. En este sentido, hay que señalar que en algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales también se hace mención a la comunicación de la vacante[428], y a los criterios para acceder a la promoción[429]. En relación con lo indicado, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y en alguno de otro ámbito territorial, se señala que el hecho de que algunas personas pueden estar en situación de baja, excedencia, o de vacaciones, entre otras, no debe ser obstáculo para que se les comuniquen las vacantes[430]; de modo que deben tener las mismas posibilidades de participación en los procesos de promoción[431]. Asimismo, se puede observar cómo en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz también se hace referencia a otra medida relacionada con la comunicación, si bien la finalidad que la misma persigue es que sean las personas que deseen promocionar quienes comuniquen su deseo de hacerlo, por

finalidad que se persigue como es la de garantizar una valoración y reconocimiento igualitarios del trabajo desempeñado, necesariamente deben fijarse criterios neutros y objetivos.

424 Exportaciones Aranda. 3.5. Establecimiento de objetivos y acciones. Medidas para fomentar la igualdad en la promoción profesional.

425 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 3. Promoción profesional.

426 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción. En los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción. Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 5. Promoción profesional.

427 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Promoción profesional. En idénticos términos: SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas. Promoción profesional. En Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación, se contempla como medida de carácter general, la relativa a "comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo".

428 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medias. Ámbito 4. Promoción e infrarrepresentación femenina. Acción 17.

429 Exportaciones Aranda. 3.5. Establecimiento de objetivos y acciones. Medidas para fomentar la igualdad en la promoción profesional. En algunos planes de igualdad se establece la promoción como medida prioritaria frente a cobertura de las vacantes por selección externa, de modo que solo se acuda a esta última si las personas candidatas no cumplen los requisitos. En concreto, Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción; y Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 5. Promoción profesional.

430 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 5. Promoción profesional.

431 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción. En concreto, se hace referencia a la situación en la que se encuentran las personas trabajadoras que están disfrutando permisos por lactancia o por nacimiento. También, Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 3. Promoción profesional.

lo que se establece como medida precisamente el fomento de la comunicación de dicho deseo[432].

Aunque no es habitual, también se puede comprobar cómo en algunos planes del Sector Agrario andaluz se establece entre las acciones la necesidad de motivar, formar, e informar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional a cargos con responsabilidad[433]. Lo que igualmente se contemplan en los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[434]. En alguno de estos se concreta cómo se va a llevar a cabo para tratar de revertir la segregación vertical. Así, se opta por incluir en la plataforma de la empresa información de mujeres que sean referentes en altos cargos en la empresa y en el sector en general, de modo que las mujeres de la plantilla se motiven y busquen acceder a puestos de responsabilidad[435]. Con idéntica finalidad, a la que se suma la de fomentar el liderazgo femenino en la organización, se establece la creación de un programa de desarrollo de habilidades directivas (en el que se encuadren acciones formativas, campañas de sensibilización); así como un programa de mentoring para priorizar la promoción de las trabajadoras, de modo que un equipo de mujeres sean referentes para las mujeres con posibilidades de promocionar, y, a su vez, las acompañen en el desarrollo de su carrera profesional[436]. También se puede comprobar cómo en algún otro plan de igualdad se trata de favorecer el acceso de las mujeres a determinados puestos, si bien la medida que se establece se limita a comunicar a las mujeres de la plantilla las formaciones que se lleven a cabo en puestos de responsabilidad[437]; lo que puede contribuir a facilitar su promoción, pero no parece que necesariamente tenga que ser una medida eficaz.

Por último, como medida de acción positiva, en diferentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y de otros ámbitos territoriales se establece la preferencia en la promoción, en igualdad de condiciones, de la persona con el sexo menos representado[438]. Aunque, también se puede comprobar que en algunos planes las medidas se dirigen expresamente a las mujeres. En concreto, en algún caso se establece que, en los procesos de promoción, en condiciones de equivalentes de idoneidad, serán las mujeres las que

---

432 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 64; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales. Lo que se reproduce en La Cartuja de Moguer, S.L. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y La Cartuja del Rocío, S.L. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales.

433 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción. En idénticos términos en Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción.

434 En concreto, en Procomel. 10. Plan de acción. 2. Desarrollo profesional: formación y promoción. Área de actuación promoción.

435 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medias. Ámbito 4. Promoción e infrarrepresentación femenina. Acción 18.

436 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medias. Ámbito 4. Promoción e infrarrepresentación femenina. Acción 18.

437 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Promoción.

438 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: promoción; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. D. Promoción profesional. Actuación 0.30. Lo que se reproduce en La Cartuja de Moguer, S.L. 11. Objetivos y áreas de trabajo. D. Promoción profesional. Actuación 030; y La Cartuja del Rocío, S.L. 11. Objetivos y áreas de trabajo. D. Promoción profesional. Actuación 030. En otros ámbitos territoriales, Procomel. 10. Plan de acción. 2. Desarrollo profesional: formación y promoción. Área de actuación promoción.

tendrán preferencia sobre los hombres "cuando se trate de promocionar a un grupo donde estén subrepresentadas"[439]. Mientras que, en otros, también se puede observar cómo se contempla la necesidad de garantizar un mínimo de participación de mujeres (40-60%) en puestos de responsabilidad (mandos intermedios, directivos)[440]. Unas medidas que, sin duda, pueden contribuir a combatir la segregación vertical.

3.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Son bastante variadas las medidas que se contemplan en los planes de igualdad del Sector Agrario relativas al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En primer lugar, en algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se hace referencia al hecho de que no habrá consecuencias negativas para aquellas personas que disfruten de los derechos de conciliación en cuanto a las posibilidades de promoción[441], con respecto a los aspectos salariales u otros beneficios de los que puedan disfrutar los empleados[442]; lo que se contempla en idénticos términos en alguno de los planes de igualdad de otro ámbito territorial[443]. En este sentido, si se tiene en cuenta que en la práctica son las mujeres las que ejercen en mayor medida los derechos de conciliación y que es habitual que tenga consecuencias negativas desde el punto de vista profesional, y, por ello, un efecto discriminatorio en el ámbito laboral, esta medida podría beneficiarlas. Si bien, habrá que ver hasta que punto esa prohibición de unas consecuencias que en ningún caso son admisibles va a ser eficaz en la práctica. Lo cierto es que esta medida aisladamente considerada puede no tener eficacia práctica, por ello, como se analizará más adelante, es importante incidir en las medidas que tienen como finalidad impulsar la efectiva corresponsabilidad entre hombres y mujeres, y tratar de adoptar medidas dirigidas a facilitar la conciliación que no conlleven la ausencia de la persona trabajadora.

En segundo lugar, una de las medidas que se establece en distintos planes de igualdad en el Sector Agrario andaluz es la formación en conciliación para toda la plantilla[444]. La finalidad que persigue esta medida es la de sensibilizar y visibilizar los problemas que conllevan las desigualdades en el reparto de labores, cuidados y responsabilidades familiares

439 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Selección y contratación.

440 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas. Promoción profesional. En idénticos términos: SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas. Promoción profesional.

441 Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de conciliación. Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.5. Puntos de acción en materia de derechos de la vida personal, familiar y laboral; Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.5. Puntos de acción en materia de derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Conciliación de la vida familiar y laboral.

442 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.5. Puntos de acción en materia de derechos de la vida personal, familiar y laboral. En los mismos términos, Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.5. Puntos de acción en materia de derechos de la vida personal, familiar y laboral.

443 Gourmet. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.5. Puntos de acción en materia de derechos de la vida personal, familiar y laboral.

444 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones y responsables. Área de conciliación; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de conciliación.

que determinan la doble jornada de las mujeres[445]. Medida que también se contempla en algunos de los planes de igualdad del sector de otros ámbitos territoriales, en los que, a su vez, se pone de manifiesto la necesidad de abordar cómo los estereotipos de género determinan que sean las mujeres las que en mayor medida ejercen los derechos de conciliación, con las consecuencias que se derivan de ello[446], de modo que con dicha medida se pretende que se lleve a cabo un ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y de las medidas adoptadas al respecto[447].

En tercer lugar, se hace hincapié en el hecho de que en muchos casos las personas trabajadoras desconocen los derechos en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de ahí que en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se pueda observar que una de las medidas que se recogen al respecto es la difusión de los derechos de conciliación[448] que se contemplan en la ley[449] y en los convenios colectivos[450], a partir de "los canales habituales de comunicación"[451], de charlas, incluyendo una guía explicativa[452], o de la elaboración de "un folleto informativo"[453], o de "un documento" en el que se recopilan las diferentes medidas de conciliación[454], o de "un catálogo de medidas de conciliación"[455]; o "a través del tablón de anuncios o de las reuniones"[456], teniendo como personas destinatarias a toda la plantilla[457]. En otros planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos

445 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones y responsables. Área de conciliación; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de conciliación.

446 Agrimarba. X. Medidas de igualdad.

447 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Acción 26; y Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

448 Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Acción 3. Difundir medidas de conciliación familiar y laboral.

449 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

450 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones y responsables. Área de conciliación; y Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

451 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Eurosol. 3. Estructura del plan. Estrategias y prácticas: acciones. Área de conciliación.

452 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones y responsables. Área de conciliación; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de conciliación.

453 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

454 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.

455 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP5: Medida para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación vida personal, familiar y laboral. A.P.5.1.

456 Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Acción 3. Difundir medidas de conciliación familiar y laboral.

457 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones y responsables. Área de conciliación; Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral

territoriales también se recoge esta medida[458], aunque en algunos casos no se especifica cómo se va a llevar a cabo esa difusión, solo se señala que se comunicarán "las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla"[459] y, como medida adicional, se establece la necesidad de "mejorar las medidas legales" con el fin de facilitar la referida conciliación[460]. No obstante, en algunos casos lo que se contempla es la elaboración y publicación de un Plan de corresponsabilidad en el que se incluyan las medidas en materia de conciliación[461]; o de un Plan de conciliación[462].

En cuarto lugar, de manera excepcional, y en relación con esa necesidad de mejorar las medidas de conciliación y, en concreto, con el fin de adaptarlas a la realidad familiar, personal y laboral de la plantilla se contempla en dos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz la "implantación de un buzón de sugerencias"[463]. Aunque, como se puede comprobar, el alcance de esta medida, a pesar de las amplias pretensiones iniciales, va a ser muy limitado, ya que se indica que, en términos de premio, se va a implantar "al menos una medida sugerida" [464], por lo que no parece que de ese modo realmente se vaya a alcanzar el objetivo de mejorar las medidas que establece el legislador; en todo caso, al margen de que

y personal. También en Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Acción 3. Difundir medidas de conciliación familiar y laboral; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP5: Medida para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación vida personal, familiar y laboral. A.P.5.1. En algún caso, se opta por reproducir en el propio plan de igualdad lo establecido en el ET en el momento en el que se negocia con respecto a alguno de los derechos en la citada materia, en concreto, en Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Conciliación de la vida familiar y laboral.

458 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación: corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En particular, se hace mención al hecho de que se va a llevar a cabo "a través de los canales de comunicación habituales de la empresa (tablón de anuncios, portal de empleado/a, whatsapp y por tal de formación)". También en Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. En este se indica las "charlas", la "elaboración de folletos explicativos, etc". Y en Campifresh. 8. Acciones positivas. A.P.5: Medida para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en concreto, se contempla la elaboración de "un catálogo de medidas de conciliación".

459 Procomel. 10. Plan de acción. 7. Conciliación vida personal-vida profesional. Área de actuación conciliación de la vida personal y laboral.

460 Procomel. 10. Plan de acción. 7. Conciliación vida personal-vida profesional. Área de actuación conciliación de la vida personal y laboral. También se contempla la mejora "de las medidas legales para facilitar la conciliación" en Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

461 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Acción 26.

462 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. En Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Medida 10, se hace referencia al desarrollo de un Plan de Conciliación en el que "consten las condiciones actuales" con el fin de facilitar la corresponsabilidad a la plantilla.

463 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

464 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte:

la sugerencia proceda de la plantilla, la decisión la adoptará la empresa. En este sentido, también se contempla como medida la "realización de un cuestionario/estudio" con el fin de establecer mejoras, si bien la idea no es implantarlas de inmediato sino tener conocimiento de las necesidades de conciliación de la plantilla y "proponer medidas de implantación futura"[465]. Por lo que, de nuevo, el alcance de esta medida en cuanto a eficacia es bastante relativo ya que, si bien es cierto que permitirá conocer las necesidades de la plantilla, no parece existir un compromiso real de implantar medidas que verdaderamente mejoren la conciliación en los términos indicados, sino que el resultado de esta medida se limita a una propuesta de medidas.

En quinto lugar, en relación con lo anterior, otra de las medidas que se contempla en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz es la flexibilidad horaria para dar respuesta a las necesidades de la plantilla, en concreto, para facilitar la conciliación de su vida personal y familiar con los horarios laborales[466]. Del mismo modo, en algunos planes de igualdad de sector de otros ámbitos territoriales, se tienen en cuenta las necesidades reales de conciliación de la plantilla y el grado de satisfacción con las medidas que existen en la empresa, a partir de la realización de una encuesta a las personas trabajadoras[467], o de la elaboración de un protocolo de conciliación de la vida laboral y familiar[468], lo que permite realizar mejoras vinculándolas al estudio de posibles medidas entre las que no solo se encuentra el horario flexible, sino también la jornada intensiva[469], o el cambio de turno[470]. En este sentido, hay que recordar que el art. 34.8 ET establece el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, es posible solicitar la adaptación de la jornada, en los términos previstos en el mismo, y esa adaptación puede consistir precisamente en la citada flexibilidad

Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

465 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medias y acciones. Materia: Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

466 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones y responsables. Área de conciliación; Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de conciliación; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y área de trabajo. F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Actuación 065. En idénticos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y área de trabajo. F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Actuación 065; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y área de trabajo. F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Actuación 065".

467 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito. 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Acción 28; y Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

468 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas.

469 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito. 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Acción 28.

470 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. En este sentido, en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, en concreto, en Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Conciliación de la vida familiar y laboral, se contempla expresamente una mejora al respecto, así se hace referencia entre las medidas a la necesidad de "dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores que previa acreditación (…) se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida", si bien condicionada a "que la organización del trabajo lo permita".

horaria, o en convertir en jornada continuada una jornada de trabajo que no lo es, o en el mencionado cambio de turno. En todo caso, tal y como se indica en el citado artículo, la adaptación debe ser razonable y proporcionada "en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa". De todas formas, cabe destacar que en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se contempla como medida de conciliación la "flexibilidad horaria en entradas y salidas en base a las necesidades del equipo". En estos, como se puede apreciar, se configura como un derecho de toda la plantilla a "entrar y salir con una flexibilidad horaria de 30 minutos para poder atender otras necesidades más allá de las laborales y de conciliación"[471]. Por tanto, todas las personas trabajadoras pueden disfrutar de este derecho con el fin de compaginar sus horarios laborales con su vida personal y familiar, sin que se establezca ningún otro requisito que opere como límite al efecto como pueden ser las necesidades productivas y organizativas de la empresa, además, no se indica la exigencia de solicitud previa, ni es preciso que la persona trabajadora justifique que tiene ciertas necesidades.

En sexto lugar, se puede constatar cómo en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz también se plantea como medida el análisis de "la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo" en algunos puestos, ya que lógicamente no en todos es posible esta modalidad, pero se trata de una medida que está condicionada por motivos organizativos y por las necesidades de los servicios[472]. Lo cierto es que esta medida no se recoge en otros planes de igualdad del Sector Agrario andaluz por lo que, desde este punto de vista, se trata de una medida excepcional; sin embargo, aunque no se presenta como algo habitual, en determinados planes de igualdad del Sector Agrario, tanto andaluz[473] como de otro ámbito territorial[474], se puede comprobar que en la práctica ya se viene aplicando, en concreto, en las oficinas, a partir de la pandemia, y ello con independencia de que afecte a pocas personas. Lo que pone de manifiesto que puede ser una opción viable para determinados puestos de trabajo. De hecho, en uno de los planes de igualdad del Sector Agrario de otro ámbito territorial se contempla como tal, y como medida a efectos de mejora se establece que "sería conveniente diseñar un plan de teletrabajo" para los puestos que lo permitan, en el que se tengan en cuenta "especificidades propias de cada puesto"[475]; lo que no conlleva que la decisión de implantarlo quede condicionada, sino que debe responder a las singularidades presentes en los puestos en los que sea posible establecerlo. En este sentido, hay que recordar que, aunque en el citado art. 34.8 ET se establece el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar, también se incluye "la prestación de su trabajo a distancia". Lo cierto es que esa solicitud de la prestación de trabajo a distancia no sería posible en los casos en

471 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones y responsables. Área de conciliación; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de conciliación.

472 Grupo Cartuja. 11. Objetivos y área de trabajo. F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Actuación 053.

473 Fran y Lolo. 2º Parte: diagnóstico. Observación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

474 Agro-Sorigué. 5. Principales resultados del diagnóstico. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Agrar System. 8. Conclusiones diagnóstico. Condiciones laborales.

475 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito. 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

que existe una incompatibilidad con la propia actividad que se lleva a cabo en el sentido de que es inviable su implantación por las características de la misma.

En séptimo lugar, de forma excepcional, se puede comprobar como en algún plan de igualdad del Sector Agrario andaluz se contemplan determinados permisos, por una parte, un "permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas"[476], aunque no se indica si es o no retribuido; sí se establece un permiso retribuido "por cuidados", señalando a modo de ejemplo, algunas circunstancias vinculadas a los mismos como son, entre otras, las reuniones escolares, las enfermedades de hijos e hijas, o el acompañamiento al médico de personas dependientes; si bien en realidad, como se puede comprobar, no es un verdadero permiso retribuido ya que se contempla la necesidad de recuperar posteriormente las horas[477]. En todo caso, no hay que olvidar que, al margen de lo señalado, y con independencia de que en el plan de igualdad no se contemple si ese permiso para ausentarse del trabajo por las mencionadas emergencias es o no retribuido y de que se indique con respecto al permiso por alguna de las circunstancias señaladas, entre otras, que deben recuperarse posteriormente las horas de ausencia, hay que tener en cuenta que las personas trabajadoras tienen derecho a los permisos retribuidos que se recogen en el ET, entre los que, como es sabido, se contemplan algunos dirigidos a atender situaciones que permiten conciliar la vida laboral, personal y familiar[478], lo que supone que en esas situaciones no cabe interpretar lo contrario y tampoco cabría exigir la recuperación de las horas de ausencia[479].

En octavo y último lugar, otra de las medidas que se contemplan, de forma excepcional, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz[480], y, en mayor medida, en distintos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[481] es el fomento de la corresponsabilidad incidiendo en la necesaria implicación de la plantilla masculina de

476 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 60.

477 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 60.

478 Más aún, teniendo en cuenta las modificaciones incluidas en el mismo por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023).

479 En Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Conciliación de la vida familiar y laboral, se puede observar cómo, también de forma excepcional, se hace referencia a determinadas excedencias con reserva de puesto de trabajo como medidas para conciliar la vida familiar y laboral. Configurándose como una mejora de las medidas conciliadoras, en concreto, como un derecho, por una parte, a una excedencia de un mínimo de dos meses y un máximo de cuatro para aquellas personas que se encuentren en trámites de adopción, y, por otra, a una excedencia de hasta un máximo de un mes por el fallecimiento de uno de los dos progenitores, si bien tan solo en el caso en el que los hijos o las hijas sean menores de diez años, tratando de garantizar la atención inmediata del menor por ese breve periodo de tiempo.

480 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP5: Medida para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación vida personal, familiar y laboral. A.P.5.3.

481 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Acción 27; Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas; Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

la empresa. Lo que se lleva a cabo, en algún caso, incentivando el disfrute de los derechos de conciliación por dicha plantilla[482], y, en otros, a partir de cartelería y trípticos en los centros[483], de campañas de sensibilización y concienciación[484], de guías informativas[485], y de charlas específicas sobre la materia dirigidas a la totalidad de la plantilla con el fin de difundir "la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres" [486], y, en este sentido, de fomentar que los hombres también asuman responsabilidades domésticas y familiares. Una medida que, con carácter general, se dirige a todas las personas de la plantilla, pero especialmente a los hombres, y, en algún caso, solo a estos[487].

3.6. Infrarrepresentación femenina

Tal y como se establece en el art. 7.4 RD 901/2020, "si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical". Pues bien, como se ha podido comprobar, en el diagnóstico de algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se hace referencia a la citada infrarrepresentación, lo que se reitera a la hora de establecer medidas al respecto. En concreto, de manera excepcional, en algunos se hace mención a "infrarrepresentación de mujeres y hombres"[488], o a "género infrarrepresentado"[489], lo que pone de manifiesto la menor o la nula presencia de hombres o mujeres en determinados puestos; aunque se puede constatar que en la mayoría se hace referencia a "infrarrepresentación femenina"[490], lo que evidencia esa nula o escasa

482 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Conciliación de la vida familiar y laboral. De hecho, en este plan se establece que, en los procesos de promoción, a equivalencia de condiciones entre hombres, la empresa ha de optar por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad.

483 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Acción 27.

484 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP5: Medida para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación vida personal, familiar y laboral. A.P.5.3; Agro-Sorigué, S.L. 7. Ejes y fichas. Medidas. Ámbito 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Acción 27; Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Medida 11; Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas; y Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.

485 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.

486 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

487 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

488 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 021.

489 Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de contratación. Acción 6. Contratación personas género infrarrepresentado.

490 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: clasificación e infrarrepresentación femenina; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: clasificación e infrarrepresentación femenina; Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas; Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.5. Bloque.

presencia de la mujer en ciertos puestos de trabajo. No obstante, a pesar de que se haga una mención expresa a "infrarrepresentación femenina", lo cierto es que, en muchos casos, como a continuación se podrá observar, las medidas se dirigen a corregir tanto la infrarrepresentación femenina como la masculina.

Pues bien, con el fin de tratar de reducir o eliminar la tendencia estereotipada en el Sector Agrario referida a que hombres o mujeres ocupen ciertos puestos que tradicionalmente se vinculan a uno u otro sexo, y que conlleva que solo sean desempeñados por las personas de un sexo, o que mayoritariamente lo hagan las de ese sexo, se puede comprobar cómo en los planes de igualdad de dicho sector se establecen diferentes medidas. Aunque, como se podrá apreciar, no todas las medidas van a tener la misma operatividad, sobre todo porque en algunos planes de igualdad se puede observar que las medidas en cuestión quedan limitadas a "animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas y viceversa"[491]; incrementar la comunicación sobre igualdad[492]; y/o a realizar revisiones con respecto a la representación de uno y otro sexo en los puestos de trabajo para constatar cómo se distribuyen[493]. Estas dos últimas medidas, en idénticos términos, se contemplan en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario de otro ámbito territorial[494]. En general, todas estas medidas tratan de dar respuesta a esa diferencia en la representación de uno u otro sexo, pero no van más allá en términos de intervención directa, por lo que su eficacia va a ser bastante limitada. Sin embargo, se puede comprobar que una de las medidas que se establece en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz para tratar de reducir o eliminar dicha tendencia va a tener una mayor operatividad. En concreto, se contempla la necesidad de realizar acciones positivas para la cobertura de los puestos en los que exista infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa, en todo caso teniendo en cuenta "los principios de igualdad, mérito y capacidad"[495], lo que conlleva que, en igualdad de condiciones, el puesto se cubrirá por la persona del sexo menos representado[496]. Una medida

5.- Infrarrepresentación femenina y, de igual modo, SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. G. Infrarrepresentación femenina. Actuación 030; en idénticos términos, La Cartuja de Moguer, S. L. 11. Objetivos y áreas de trabajo. G. Infrarrepresentación femenina. Actuación 030; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. G. Infrarrepresentación femenina. Actuación 030.

491 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina.

492 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.6. Puntos de acción en materia de infrarrepresentación femenina; en idénticos términos Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.6. Puntos de acción en materia de infrarrepresentación femenina.

493 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.6. Puntos de acción en materia de infrarrepresentación femenina; en idénticos términos Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.6. Puntos de acción en materia de infrarrepresentación femenina; Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas; y, de igual modo, SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas.

494 Gourmet. Desarrollo de los puntos de acción. 4.6. Puntos de acción en materia de infrarrepresentación femenina.

495 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 0.21.

496 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: clasificación e infrarrepresentación femenina; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: clasificación e infrarrepresentación femenina; Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.4 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina; y Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de contratación. Acción 6. Contratación personas género infrarrepresentado: "con idéntico currículum, mismas aptitudes y actitudes, se contratará al hombre/mujer aplicando una discriminación positiva".

que, como ya se ha analizado, se establece con respecto a materias como contratación y promoción tanto en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz como en los de otros ámbitos territoriales.

No obstante, llama la atención cómo en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se trata de justificar esa infrarrepresentación femenina, no ya por el hecho de que, como es sabido, existen esos roles y estereotipos de género que son asumidos por la sociedad y que se ponen de manifiesto en la empresa, sino al presentarla como un problema que se atribuye a la mujer, ya que se menciona expresamente "la escasez de mujeres con competencia, experiencia o disposición para ocupar determinados puestos"[497]. En todo caso cabría plantearse si realmente esta afirmación es correcta, de manera que habría que matizar. Es cierto que, como se ha podido comprobar, existe una segregación ocupacional de las mujeres, pero no solo horizontal sino también vertical. Así, pueden existir puestos que las mujeres no estén dispuestas a ocupar, precisamente por esos roles o estereotipos de género que determinan que las mujeres no se formen para realizar determinados trabajos, como puede ocurrir con los relacionados con el mantenimiento industrial, la maquinaria, o la conducción de vehículos pesados; de hecho es una realidad que determinados estudios de formación profesional están, a su vez, masculinizados, de modo que o no hay alumnas o el número de las mismas es muy limitado, lo que determina que exista esa infrarrepresentación de la mujer en dichos puestos.

Ahora bien, no parece que sea admisible que se haga esa referencia genérica a la escasez de mujeres en los términos señalados si al mencionar "determinados puestos" se incluyen los puestos de responsabilidad. Sobre todo, cuando, como es sabido, es habitual que en el Sector Agrario las mujeres no ocupen puestos de responsabilidad, o lo hagan en menor medida que los hombres. Por tanto, cabría plantearse hasta qué punto es cierta esa afirmación en este sentido, o en realidad se opta por contratar a hombres, ya que en muchos casos coincide que o bien puestos como los de dirección los ocupan solo hombres, o lo hacen en mayor medida que las mujeres[498], aunque la empresa esté feminizada[499]. De todos modos, hay que tener en cuenta que la solución a la infrarrepresentación femenina y a la segregación ocupacional de la mujer tanto horizontal como vertical, no puede consistir en percibirlas como un problema que es ajeno a la empresa y atribuirlo a la mujer, sino que, en todo caso, es necesario adoptar medidas al respecto.

497 Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. G. Infrarrepresentación femenina; en idénticos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. G. Infrarrepresentación femenina; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. G. Infrarrepresentación femenina.

498 Grupo Cartuja. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina. En los puestos de dirección hay dos hombres (Dirección-Responsable comercial y Dirección-Responsable de Mantenimiento) y una mujer (Dirección-Responsable Administración) y coincide con tareas que habitualmente están feminizadas.

499 La Cartuja de Moguer. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina. En los puestos de dirección hay dos hombres y una mujer. Es en los puestos intermedios en los que hay mayor presencia de la mujer (encargado, manijero); y La Cartuja del Rocío. 10. Diagnóstico de situación. G. Infrarrepresentación femenina. En los puestos de dirección hay dos hombres, no hay ninguna mujer, y en los puestos de mando intermedio, como encargado de finca-manijero, hay 1 mujer.

3.7. Retribuciones

En cuanto a las medidas relativas a las retribuciones se puede comprobar cómo en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y de otro ámbito territorial se hace referencia a la necesaria transparencia salarial, lo que conlleva dar a conocer los distintos conceptos retributivos[500] y permite evaluar las retribuciones y detectar posibles discriminaciones salariales[501]. Transparencia que debe mantenerse[502]. En este sentido, lo cierto es que estos planes de igualdad tan solo recuerdan lo previsto en el art. 3 RDL 902/2020 en el que precisamente se establece el principio de transparencia salarial, que debe ser integrado y aplicado en las empresas y en los convenios colectivos, y que permite obtener información sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras al aplicarlo a los distintos aspectos que la determinan y a los elementos que la componen. De este modo, es posible detectar discriminaciones entre hombres y mujeres, en particular por la valoración incorrecta de los puestos de trabajo que puede determinar la percepción de una retribución inferior sin que exista justificación al respecto. Un principio que se aplica a través de diferentes instrumentos, entre los que se encuentra el registro salarial, la auditoría retributiva, y el sistema de valoración de los distintos puestos de trabajo de la clasificación profesional que se contempla en la empresa y en el convenio colectivo que sea de aplicación, a los que ya se ha hecho referencia, así como el derecho de información de las personas trabajadoras.

En relación con lo señalado, se puede observar cómo en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, al igual que en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, precisamente, entre las acciones, se hace referencia a dicho "registro con valores medios de salarios"[503], si bien, tan solo viene a recordar la obligación que tiene el empresario, como ya se ha indicado, de llevar un registro salarial en los términos previstos en el art. 28 ET y en los arts. 5 y 6 RD 902/2020. Asimismo, se puede constatar cómo otra de las medidas se refiere expresamente a la definición de manera clara y precisa de los distintos conceptos retributivos y, en concreto, de los requisitos para su percepción[504]. En particular, en algunos planes de igualdad se suele incidir en los complementos salariales, en la definición de los criterios previstos para su devengo, al igual que en su cuantía y en el método establecido para su determinación. En concreto, si obedecen a "criterios objetivos,

500 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 054.

501 Agrobionest. 7.2. Medidas, acciones previstas y responsables; Agroecología Doñana. 7.2. Medidas. Acciones Previstas. Área de retribución salarial; Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución.

502 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva; en idénticos términos Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva. Así como en otro ámbito territorial, en Gourmet. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva.

503 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.6 Bloque 6.- Retribución; Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP4: Medida sistema retributivo. A.P.4.1.1; y Champifresh. 8. Acciones positivas. AP4: Medida sistema retributivo. A.P.4.1.1.

504 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 7. Retribuciones. En relación con lo señalado, en Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.6 Bloque 6.- Retribución, se hace referencia a la "definición a través de una guía o manual la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)".

justificados y neutros desde una perspectiva de género"[505], y, en la medida en que existan "diferencias significativas en la percepción entre hombres y mujeres de un mismo grupo profesional o escala de valoración", en la necesidad de introducir las modificaciones que fueran necesarias con el fin de garantizar la igualdad retributiva[506], teniendo, a su vez, en cuenta que puede haber percepciones retributivas que favorezcan la discriminación indirecta por el hecho de partir de criterios que sean contrarios a la promoción de la conciliación[507]. En alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales también se incide en la revisión de la política salarial, en concreto a partir de la evaluación de los puestos de trabajo de igual valor, y en el análisis de los conceptos que se contemplan dentro de los complementos salariales, extrasalariales, y retribuciones variables con el fin de establecer precisamente si pueden estar beneficiando a los hombres que integran la plantilla, de modo que si se detecta que por motivos de género uno o varios de estos complementos determinan que existe brecha salarial al beneficiar a la plantilla masculina será/n modificado/s o eliminado/s[508].

En los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz también se contempla entre las medidas la revisión de los salarios percibidos, diferenciando por sexo[509], señalando que se hará periódicamente, realizando una comparativa con los empleados que desempeñan las mismas tareas[510]; si bien, en algunos planes de igualdad se especifica la periodicidad, de modo que se indica que será semestral[511]. Dicha revisión se establece en unos casos, con el fin de que las personas trabajadoras de la empresa obtengan la misma retribución en función del cargo, sin distinción de sexo, lo que se lleva a cabo partiendo de la comparación de los salarios de quienes forman parte del mismo grupo y según el nivel previsto en el convenio[512]; y, en otros, para asegurar que por el mismo trabajo se percibe un mismo salario[513]. Como se puede observar, los sujetos negociadores ofrecen una visión muy limitada del principio

505 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución.

506 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución; en iguales términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución.

507 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución; lo que se reproduce en, Frutas Santa Isabel. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: retribución.

508 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 5. Condiciones de trabajo, retribución y auditoría salarial. Acción 22 y acción 23.

509 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 054.

510 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva; en los mismos términos Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva.

511 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de retribución salarial. En idénticos términos, Agroecología Doñana 7.2. Medidas. Acciones Previstas. Área de retribución salarial; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de retribución salarial.

512 Agrobionest. 7.2. Medidas, acciones previstas y responsables. Área de retribución salarial. En los mismos términos: Agroecología Doñana. 7.2. Medidas. Acciones Previstas. Área de retribución salarial; y Solberry. 7.2. Medidas, acciones previstas y responsables. Área de retribución salarial.

513 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva; en idénticos términos Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva.

de igualdad salarial, si bien no hay que olvidar que el legislador vincula ese principio de igualdad no solo a la realización de un mismo trabajo, sino al hecho de llevar a cabo un trabajo de igual valor, por tanto, con independencia de lo que se indique en los planes de igualdad el empresario sigue estando obligado en los términos previstos en el art. 28 ET.

En otro caso se contempla la revisión anual del registro retributivo[514], con el fin de detectar posibles desigualdades y aplicar medidas correctoras cuando se constate que es así. En este sentido, hay que tener en cuenta que el art. 5.4 RD 902/2020 hace referencia a la presentación anual del registro, así como a su modificación cuando se produzcan cambios sustanciales de alguno de los elementos que lo integran. De igual forma, otra de las medidas que se establece en algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz es la de "revisar periódicamente que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo no sea superior en un 25% que el de los trabajadores del sexo contrario"[515]; medida que también se contempla en algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[516]. Con respecto a esta medida, hay que recordar que, de acuerdo con lo establecido en el art. 28.3 del ET, las empresas de, al menos, cincuenta trabajadores, en los casos en los que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, teniendo en cuenta el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, deben incluir en el registro salarial una justificación de que esa diferencia obedece a motivos que no están relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Además, no hay que olvidar que las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva (art. 46.2 e) LOI, art. 7.1 e) RD 901/2020 y art. 7 RD 902/2020). Pues bien, en algunos planes de igualdad, entre las medidas que se contemplan, se hace referencia a la realización de una auditoría salarial con el fin de determinar si existen diferencias o desigualdades y, en su caso, aplicar medidas correctoras[517]. Por lo que, de nuevo, se vuelve a recordar dicha obligación, si bien se puede comprobar cómo en algún caso se menciona que esas auditorías se realizarán anualmente[518]. Lo cierto es que la auditoría retributiva, tal y como se establece en el art. 7.2 RD 902/2020, tiene la misma vigencia que la establecida para el plan de igualdad del que forma parte, si bien se puede contemplar una inferior en el mismo. En este caso se parte de la modificación del plan de igualdad para incluir la auditoría salarial y se establece la misma vigencia que la prevista para el plan de igualdad, es decir, cuatro años[519], pero, a su vez, se mantiene esa medida que estaba recogida inicialmente en el mismo, antes de su modificación, de modo que se sigue estableciendo que las auditorías salariales se llevarán a cabo anualmente; lo que puede resultar contradictorio, no obstante, hay que tener en cuenta que sí se modifica

514 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 7. Retribuciones.

515 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva; en los mismos términos Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva.

516 La primera en Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas medidas. Ámbito 5. Condiciones de trabajo, retribución y auditoría salarial. Acción 24; Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 4. Política retributiva; y la segunda en Gourmet. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.7. Puntos de acción en materia retributiva.

517 Agrícola El Bosque. 13. Plan de Acciones. Acciones. Acción 14. Área de actuación: retribución; Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 70.

518 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 70.

519 Blu Fruit. 12. Resultados de Auditoría Retributiva.

la temporalidad de la medida al señalar que se llevará a cabo el primer año, e indicar que ya se ha realizado. Lo que precisamente se corresponde con el hecho de que se ha llevado a cabo la auditoría salarial que se ha incluido en el diagnóstico del plan de igualdad que se ha modificado y con respecto a la cual se señala que tendrá la mencionada vigencia de cuatro años[520].

Por último, hay que recordar que el art. 8.1 b) RD 902/2020 en el que se regula el contenido de la auditoría retributiva, indica la necesidad de establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas en el que se deben incluir los objetivos, las actuaciones concretas, el cronograma y la persona o las personas responsables de su implantación y seguimiento[521]. Pues bien, se puede observar cómo en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se contempla entre las actuaciones en materia de retribuciones que en el caso de que se detecten desigualdades de retribución por sexos en el registro salarial, siempre que no sean justificables, "se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras", lo que recuerda lo establecido por el legislador, si bien se indica que se asignará "en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor"[522]. Es cierto que el legislador no menciona un plazo específico, sino que señala que se debe establecer un cronograma, ahora bien, teniendo en cuenta lo previsto en estos planes de igualdad, lo cierto es que con ese plazo que puede alcanzar los cinco años se estaría permitiendo que, aunque se hayan detectado desigualdades salariales para trabajos de igual valor, se siga manteniendo esa desigualdad por ese periodo; lo que no puede ser admisible, por el contrario, debería ser una actuación prioritaria. En relación con lo señalado, se puede observar que en uno de los planes de igualdad de otro ámbito territorial también se establece una medida que está directamente vinculada al contenido de la auditoría retributiva, ya que, tal y como se indica en el art. 8.1 RD 902/2020, esta conlleva la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y dicho diagnóstico requiere la evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo con lo previsto en el art. 4 RD 902/2020, en el que se hace referencia a la correcta valoración de dichos puestos. Pues bien, la citada medida hace mención a esta valoración en el sentido de que "facilite" la realización de la auditoría, de modo que se elimine cualquier sesgo de género[523]. En realidad, como se puede apreciar se incide en la necesaria objetividad para una correcta valoración de los puestos de trabajo, criterio que se recoge en el citado art. 4 RD 902/2020 junto a los de adecuación y totalidad.

520 En todo caso, hay que considerar que el plan de igualdad de la empresa se suscribió el 23 de diciembre de 2020 y el RD 902/2020 entró en vigor el 14 de abril de 2021 (DF 4ª del citado RD).

521 Seguimiento al que se hace referencia en Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 4. Política retributiva.

522 Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. H. Retribuciones y auditoría salarial consideraciones; idéntica medida en La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. H. Retribuciones y auditorías salariales consideraciones; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. H. Retribuciones y auditorías salariales consideraciones.

523 Agrar Systems. 9 Acciones y calendario. Retribuciones. En Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.6 Bloque 6.- Retribución, se hace referencia, entre las medidas relativas a retribución, a la revisión y actualización, en su caso, de la valoración de los puestos de trabajo.

3.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En los distintos planes de igualdad del Sector Agrario se puede distinguir cómo se establecen medidas que, en unos casos, inciden de forma directa en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en otros, tienen una vertiente preventiva que conecta con la reparadora; y, en otros, se centran en esta última puesto que se vinculan a los casos en los que ya ha tenido lugar la situación de acoso sexual y por razón de género. Así, se puede comprobar que en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se establecen diferentes medidas que tienen como finalidad la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En concreto: - se vincula a la declaración institucional en la que la empresa señala su rechazo a estas conductas[524] y el compromiso de sancionarlas, a lo que se añade la necesidad de informar a la plantilla de la implicación "de la dirección de la empresa y de los superiores jerárquicos en la aplicación de medidas preventivas"[525]; - se contempla la formación en prevención de estos tipos de acoso[526], dirigida a la plantilla[527], y la Comisión de Prevención del Acoso[528], así como el diseño y la difusión de "folletos/carteles/trípticos sobre acoso sexual y por razón de sexo" con el fin de "promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo"[529], y del propio protocolo de acoso "para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso"[530]; - se establece la sensibilización de toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a partir de la intervención de una empresa externa y por medio de charlas y/o jornadas, y de la difusión y comunicación a toda la plantilla del Código de Buenas Prácticas[531]; - y se incide en la necesidad de continuar con "la implantación de sistemas consistentes de prevención y exclusión de conductas que conlleven a cualquier tipo de acoso"[532]. En

524 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.2 hace referencia a la "revisión/creación" de dicha declaración institucional.

525 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

526 En Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Salud laboral.

527 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.7 Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo; Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.4.

528 Aunque también se contempla la referida a los procedimientos de actuación. Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

529 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.7 Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo.

530 Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de riesgos laborales y salud laboral; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Salud laboral.

531 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

532 Explotaciones Necta. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.8 Puntos de acción en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en los mismos términos, Solega. 4. Desarrollo de los puntos de acción. 4.8 Puntos de acción en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

otros planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales también se hace hincapié en la prevención del acoso sexual y por razón de género, recogiendo esta última medida[533]; así como la revisión de la declaración institucional contra estos tipos de acoso[534]; la formación al respecto de los responsables de prevención de riesgos laborales[535]; y se recurre igualmente a la organización de cursos de sensibilización contra las citadas conductas dirigidos a toda la plantilla[536].

También se contempla en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz la creación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo[537]; protocolo que debería incidir igualmente en la dimensión preventiva. Algo que sí se refleja de forma clara en otra de las medidas que se establece en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, en concreto, cuando se hace referencia a la "revisión y mejora del Protocolo de acoso actual", ya que tiene como finalidad poner en marcha mecanismos para prevenir esas conductas, pero también para actuar, erradicarlas y sancionarlas[538], lo que, a su vez, conecta con la vertiente reparadora, vinculada a los casos en los que tienen lugar las situaciones de acoso[539]; al igual que sucede con la propia difusión y comunicación a toda la plantilla del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo[540], ya que es

533 Champifresh. 8. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo.

534 Champifresh. 8. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo.

535 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 3.1. Formación específica en acoso y conflictos. Eje: Salud laboral, prevención del acoso sexual y de conflictos.

536 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 3.1. Formación específica en acoso y conflictos. Eje: Salud laboral, prevención del acoso sexual y de conflictos. También se hace referencia a la sensibilización en Procomel. 10. Plan de acción. 5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Área de actuación acoso sexual y por razón de sexo.

537 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de salud laboral y acoso sexual; en los mismos términos, Agroecología Doñana. 7.2. Medidas. Acciones previstas. Área de salud laboral y acoso sexual; Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de salud laboral y acoso sexual; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y, en idénticos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales. También en Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de prevención de acoso sexual. Acción 5. Redacción y difusión protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

538 Agrícola El Bosque. 13. Planes y acciones. Acción 10. Área de actuación. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En algún plan de igualdad, se hace referencia a la elaboración y/o revisión "y en su caso modificación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo", en concreto, Floporan, SCA. 4: Objetivos y medidas propuestas; y SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas.

539 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.7 Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo, en el que se hace referencia a la elaboración y difusión de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, y también de identidad y orientación sexual, con procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas. Conexión que también se detecta en Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.6, al establecer la "revisión para actualización del Procedimiento para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo y difusión a toda la plantilla".

540 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual

habitual que en este se contemple el procedimiento a seguir una vez que se ha producido esa situación de acoso, centrándose por tanto en la gestión del conflicto. Esa conexión entre la vertiente preventiva y reparadora también se pone de manifiesto en otros planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales, por una parte, con respecto a la revisión del protocolo con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y libre de este tipo de conductas y diferenciar el protocolo para prevenir e intervenir ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, del dirigido a otros tipos de acoso[541]; por otra, en cuanto a la difusión del Protocolo de Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo[542], y a su incorporación "en el manual de acogida de la entidad"[543]; y, por otra, en relación con la formación de la plantilla tanto en términos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, como para conocer cómo debe actuar cuando se den esas conductas; una formación que igualmente opera en términos de sensibilización de la citada plantilla, a la vez que se emplea como vía para dar a conocer el protocolo de prevención y la actuación de la empresa[544]. En otro caso, la sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo se lleva a cabo a través de campañas e igualmente se dirige a toda la plantilla, incidiendo igualmente en los canales de denuncia y en los mecanismos de activación del protocolo[545].

En este sentido, se puede comprobar cómo se contemplan otras medidas en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz que se vinculan a los casos en los que ya ha tenido lugar la situación de acoso sexual y por razón de género, como "el diseño e implementación de dos canales de denuncias externos a la empresa"[546], la difusión de

y por razón de sexo; Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Agrícola El Bosque. 13. Planes y acciones. Acción 10. Área de actuación. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.7; Organic Citrus. XI. Acciones: Área: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En idénticos términos que este último, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

541 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas Medidas. Ámbito 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Acción 30. Protocolo que una vez revisado se difundirá, tal y como se indica en la Acción 33.

542 Champifresh. 8. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.4; y Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: "incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección de la empresa y la RLT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual".

543 Procomel. 10. Plan de acción. 5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Área de actuación acoso sexual y por razón de sexo.

544 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. En Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de formación, la formación en esta materia se contempla para las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan.

545 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas Medidas. Ámbito 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Acción 32.

546 Agrícola El Bosque. 13. Planes y acciones. Acción 10. Área de actuación. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.8 se establece una medida similar: "creación de un Canal de Denuncias".

los canales y procedimientos de denuncias[547], la "creación de una Comisión de Acoso de verificación del procedimiento" a la que se le comunicarán los casos que se detecten[548]; o la adaptación de las infracciones y sanciones disciplinarias para el personal que incurra en esas actuaciones[549], y, en relación con las anteriores medidas, la información a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias que se han formalizado y en cuanto a las medidas que se han adoptado, si bien una vez detectada la situación de acoso[550]. Por último, hay que señalar que en otros planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales también se recogen alguna de estas medidas como la mencionada "creación de un canal de denuncias"[551], o la formación dirigida a las personas encargadas de poner en marcha el plan de actuación contra el acoso por razón de sexo, ya que se centra en las técnicas de asesoramiento a las víctimas[552].

3.9. Lenguaje y comunicación no sexista

En distintos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y de otros ámbitos territoriales se puede observar que se recogen diferentes medidas relativas al lenguaje y comunicación no sexista. En concreto, se incluyen, en primer lugar, medidas dirigidas a la utilización de un lenguaje no sexista en la empresa. Así, por una parte, se establece la promoción del uso del lenguaje no sexista, en las comunicaciones internas y externas[553]; la adquisición del compromiso de utilizar un lenguaje no sexista[554], para lo que se contempla la realización de una Guía de Lenguaje no sexista[555] dirigida a toda la plantilla que sea responsable de elaborar textos, además, se indica que se le dará difusión por diferentes

547 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; en idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

548 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.4.

549 Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y en los mismos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales.

550 Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de riesgos laborales y salud laboral; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Salud laboral.

551 Champifresh. 8. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.5.

552 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 3.1. Formación específica en acoso y conflictos. Eje: Salud laboral, prevención del acoso sexual y de conflictos.

553 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de comunicación y lenguaje no sexista. En idénticos términos, Agroecología Doñana. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de comunicación y lenguaje no sexista; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

554 Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de comunicación interna y externa. Acción 2. Desarrollo de comunicación no sexista, con lenguaje neutro.

555 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. En los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones.

medios, fomentando el uso de lenguaje inclusivo[556]; y, por tanto, la revisión y corrección de la documentación[557] para garantizar el buen uso del lenguaje[558] no solo en los textos escritos, sino también en las conversaciones[559], así como "las imágenes que se emplean en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género"[560], extendiéndolo en algunos casos a las comunicaciones externas[561]. A las citadas revisión y corrección, con idénticos fines y con el mismo destinatario, se hace referencia en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario de otro ámbito territorial[562]; incidiendo asimismo en la necesidad de eliminar los estereotipos de género y el sexismo lingüístico en las comunicaciones tanto internas como externas, ya sean orales o escritas, a partir de la elaboración y difusión entre la plantilla de un Manual de uso del lenguaje[563].

556 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. En los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. En Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP9: Medida de comunicación/uso de lenguaje. A.P.9.4, se contempla la "elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión" y tiene como personas destinatarias aquellas que estén "implicadas en el proceso de comunicación del centro".

557 De modo que se revisará a partir de dicha Guía y se elaborará un informe al respecto Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones; de igual modo, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. En concreto, hacen referencia a la revisión del lenguaje utilizado en la empresa (en las comunicaciones internas y externas, en la documentación, en la propia web) con el fin de que "se ajuste a un lenguaje no sexista ni discriminatorio".

558 Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de comunicación interna y externa. Acción 2. Desarrollo de comunicación no sexista, con lenguaje neutro.

559 Agrobionest. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de comunicación y lenguaje no sexista. En idénticos términos, Agroecología Doñana. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de comunicación y lenguaje no sexista; y Solberry. 7.2. Medidas. Acciones previstas y responsables. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

560 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 10. Comunicación, Lenguaje e imagen no sexista. También, Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 027; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. J. Comunicación consideraciones. Actuación 043; en los mismos términos que el anterior, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. J. Comunicación consideraciones. Actuación 043 y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. J. Comunicación consideraciones. Actuación 043; Organic Citrus. XI. Acciones: Área: Comunicación inclusiva, hace referencia a "promover una representación equilibrada en las imágenes"; y Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género, hace referencia entre las medidas a la revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones tanto internas como externas con el fin de "asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas". En Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista; y en Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Comunicación, se hace referencia a la citada revisión y corrección tanto del lenguaje como de las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas, ya sea en la intranet, o en las publicaciones, o en la propia web, con el fin de que "sea un lenguaje no sexista e inclusivo".

561 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP9: Medida de comunicación/uso de lenguaje. A.P.9.9; y Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de comunicación interna y externa. Acción 2. Desarrollo de comunicación no sexista, con lenguaje neutro.

562 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 2.1. Revisión del lenguaje. Eje: Cultura y comunicación; y Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas.

563 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 2.2. Manual de uso del lenguaje. Eje: Cultura y comunicación. También se hace mención al mismo en Procomel. 10. Plan de acción. 3. Comunicación. Lenguaje no sexista. Área de actuación: Lenguaje no sexista. En Champifresh. 8. Acciones Positivas. AP9: Medida de comunicación/Uso de lenguaje. A.P.9.3, se hace referencia a la elaboración de una "Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y Difusión".

En segundo lugar, otra de las medidas que se contempla en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz es la difusión del propio plan de igualdad para darlo a conocer a toda la plantilla[564], con el fin de informarla e implicarla en las actividades que se contemplan en el mismo[565]; incluyendo los medios (folletos informativos, web, correo electrónico, cartelería, etc) que garanticen la comunicación[566]. Esa comunicación a la plantilla para facilitar el conocimiento del plan de igualdad también se contempla en algunos planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales[567]. Aunque no se suelen indicar los medios para llevarla a cabo, en los casos en los que se establecen se puede comprobar cómo varían en función del plan. Así, en algún caso, se concretan ya que se indica que tiene lugar mediante "cursos de formación, tablones de anuncios, portal del empleado y whatsapp"[568]; en otro, a partir de la "publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa"[569]; mientras que en otro, si bien es cierto que se hace referencia a "sesiones informativas", también se puede observar que, de forma genérica, se hace mención a "los canales de comunicación habituales de la empresa"[570]. Es más, se puede comprobar que en algunos planes de igualdad se pone de manifiesto el hecho de que esa comunicación no se limita a un determinado momento, sino que se establece la elaboración de un Plan de Comunicación[571], que permita difundir el compromiso de la empresa en materia de igualdad y, a su vez, hacer partícipe a la plantilla de la propia ejecución del plan de igualdad[572], en algún caso a partir de la elaboración de un informe sobre la evolución del plan de igualdad[573], manteniéndola informada "sobre el estado del plan" y "los logros"

564 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. También en Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas; SAT Floporan. 4. Objetivos y medidas propuestas; Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género; Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP9: Medida de comunicación/uso de lenguaje. A.P.9.1.

565 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones; lo mismo se contempla en Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. En este sentido, una de las medidas que se contempla en Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 10. Comunicación, Lenguaje e imagen no sexista, es la relativa a "asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla".

566 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones.

567 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 2.1. Revisión del lenguaje. Eje: Cultura y comunicación; Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Comunicación; Champifresh. 8. Acciones Positivas. AP9: Medida de comunicación/Uso de lenguaje. En este también se hace referencia a la difusión de la Política de Igualdad; Procomel. 10. Plan de acción. 3. Comunicación. Lenguaje no sexista. Área de actuación: Lenguaje no sexista; y Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas.

568 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Comunicación.

569 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género.

570 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas.

571 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas Medidas. Ámbito. 9: Comunicación; y Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Comunicación inclusiva.

572 Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Comunicación inclusiva.

573 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 2.4. Informe de la evolución del Plan de Igualdad. Eje: Cultura y comunicación.

obtenidos a partir de la aplicación de las medidas[574], facilitando, asimismo que las personas trabajadoras comuniquen sus sugerencias, consultas, etc, a la empresa[575]. De igual modo, se puede observar cómo en algunos de esos planes de igualdad esa comunicación también se realiza a nivel externo, en concreto, "a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc"[576], con el fin de dejar constancia de que la empresa cuenta con un plan de igualdad[577], así como con un protocolo de prevención e intervención frente al acoso[578]. De esa forma se hace público el compromiso que tiene la empresa con la igualdad[579], a la vez que se vincula a la imagen que esta proporciona y a su cultura[580], junto a una recomendación, en alguno de los planes de igualdad, dirigida a las empresas proveedoras y clientas en el sentido de que tengan en cuenta la igualdad cuando le presten servicios[581].

En tercer lugar, otras medidas que se establecen en los diferentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz están vinculadas a los canales de comunicación, en algún caso, con el fin de que la empresa pueda difundir mensajes en materia de igualdad para promover la información y la sensibilización de la plantilla, sin que se especifiquen[582]; y, en la mayoría de los planes de igualdad, para que la propia plantilla pueda realizar consultas, manifestar opiniones, hacer sugerencias, propuestas de mejoras, etc[583]. De ahí que se haga referencia a la ampliación de dichos canales a partir de la creación de un correo electrónico[584], o un buzón de sugerencias[585] cerrado y confidencial[586]; lo que, a su vez, permitirá detectar situaciones en las que existan desigualdades y adoptar medidas que permitan corregirlas. Una medida que también se establece en otros planes de igualdad del Sector Agrario de

574 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas Medidas. Ámbito. 9: Comunicación.

575 Agro-Sorigué. 7. Ejes y Fichas Medidas. Ámbito. 9: Comunicación.

576 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género.

577 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 2.3. Informar sobre el Plan de Igualdad. Eje: Cultura y comunicación.

578 Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Comunicación inclusiva.

579 En este sentido, en Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Comunicación, se establece entre las medidas la relativa a "informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades".

580 En Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género, también se contempla entre las medidas la "elaboración de una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad", así como la incorporación "al blog corporativo y/o redes sociales contenidos en materia de igualdad".

581 Procomel. 10. Plan de acción. 3. Comunicación. Lenguaje no sexista. Área de actuación: Lenguaje no sexista; y Explotaciones Agrícolas Frupale. 4. Estrategias y prácticas: acciones. Área de intervención en materia de comunicación interna y externa, con el que se pretende mejorar la comunicación interna y prestar mayor atención a las sugerencias.

582 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Comunicación.

583 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Comunicación. En este plan de igualdad también se establecen medidas que tratan de garantizar tanto el conocimiento como la accesibilidad de los medios de comunicación por parte de las personas trabajadoras, en concreto, "informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización", y "facilitar el acceso a esos medios de comunicación".

584 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género.

585 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP9: Medida de comunicación/uso de lenguaje. A.P.9.6.

586 Fran y Lolo. 3ª Parte: Programación e implantación. Medidas y acciones; en los mismos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones; Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género.

otros ámbitos territoriales[587], aunque en alguno de ellos se opta por la utilización de "la cuenta de correo electrónico de la Comisión de Igualdad"[588].

Por último, de forma excepcional, se puede comprobar que en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, así como en alguno de otro ámbito territorial, se establece entre las medidas una específica referida a la formación, en un caso, en materia de igualdad de oportunidades y, en concreto, con respecto a la utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas, indicando como destinatario de la misma el personal que se encarga de los medios de comunicación de la empresa[589]; en otro, dicha formación tiene una proyección más amplia ya que se dirige a toda la plantilla, con el fin de sensibilizarla sobre la importancia que tiene la utilización de un lenguaje y unas imágenes que no sean excluyentes[590]. Sensibilización que, de manera indirecta, también se facilita a partir de una de las medidas que se contempla en uno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, puesto que, en términos generales, se establece la necesidad de mejorar los conocimientos de las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y diversidad a partir de la programación de jornadas y el envío de boletines a la totalidad de la plantilla sobre esta materia[591].

3.10. Salud laboral con perspectiva de género

Son escasos los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz que establecen medidas relativas a la salud laboral con perspectiva de género, si bien en aquellos en los que se aborda esta materia se puede observar que las medidas hacen referencia a un aspecto fundamental como es la realización de evaluaciones de riesgo con perspectiva de género, valorando los factores que se encuentran vinculados a hombres y mujeres, y las situaciones de peligro que afectan a unos y a otras[592]. Medida que también se contempla en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario de otros ámbitos territoriales[593], incidiendo en algún caso en la necesidad de incluir en la gestión de la prevención de riesgos laborales los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género[594], sobre todo teniendo en cuenta, como ya se

587 Champifresh. 8. Acciones Positivas. AP9: Medida de comunicación/Uso de lenguaje.

588 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas.

589 Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP9: Medida de comunicación/uso de lenguaje. A.P.9.5.

590 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas.

591 Agrícola El Bosque. 13. Plan de acción. Acciones. Área de sensibilización.

592 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas Medidas. Ámbito 8. Salud laboral. Acción 35; Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres; y Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.1. En Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Salud laboral, se hace referencia a la necesidad de "mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud".

593 Champifresh. 8. Acciones positivas. AP6: Medida de salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo. A.P.6.1.

594 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 3.3. Campaña preventiva. Eje: Salud laboral, prevención del acoso sexual y de conflictos.

indicó, que afectan directamente a las mujeres[595]. Lo cierto es que la evaluación de riesgos debería de llevarse a cabo desde esta perspectiva, al margen de que no se contemple entre las medidas que se recogen en los planes de igualdad. Esto significa que se deberían tener en cuenta las situaciones de riesgo que pueden afectar de una manera distinta a hombres y mujeres, o que afectan solo a estas, y no adoptar métodos y criterios que se basan en un modelo masculino, como suele suceder en el Sector Agrario en el que las mujeres ocupan puestos de trabajo que se diseñan partiendo de patrones masculinos, en los que se emplean máquinas y herramientas para las que no se tiene en cuenta su utilización por parte de las mujeres, es decir, sin considerar factores diferenciales con respecto a los hombres. En este sentido, es fundamental llevar a cabo la evaluación de riesgos con perspectiva de género, incluir criterios que pongan de manifiesto las diferencias, que permitan detectar, y, de ese modo, prevenir, situaciones en las que se puedan producir daños derivados del trabajo que puedan estar vinculados con el sexo de la persona trabajadora[596].

Ahora bien, en algún plan de igualdad de otro ámbito territorial se puede comprobar que se hace referencia a la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género, pero limitándola a la evaluación inicial[597], algo que carece de sentido si se tiene en cuenta que la evaluación de riesgos es un proceso de carácter dinámico. No hay que olvidar que en determinados casos esa evaluación inicial deberá ser revisada y actualizada, al igual que los puestos de trabajo deberán volver a evaluarse[598]. Lo que conlleva la necesidad de considerar la perspectiva de género no solo en la evaluación inicial sino también en todos esos casos. De ahí que en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se contemple entre las medidas la realización de un seguimiento de las evaluaciones periódicas para garantizar que se tiene en cuenta la perspectiva de género[599]; y, a su vez, a la hora de adoptar las medidas

595 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Herramienta de apoyo nº 10: "Salud y riesgos laborales…,* ob. cit., p. 4.

596 En Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Salud laboral, se hace referencia a la necesidad de "incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres"; y en Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres, se puede observar cómo entre las medidas se hace referencia a la inclusión de la violencia sexual como riesgo laboral, a su valoración en los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras.

597 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 7. Salud laboral y género.

598 *Vid.* art. 16 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995) y arts. 4 y 6 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997). Así, debe revisarse cuando lo establezca una disposición específica; en el momento en que cambien las condiciones de trabajo; cuando se hayan producido daños para la salud de las personas trabajadoras, o se haya detectado que las medidas preventivas existentes son insuficientes para prevenir los riesgos; y con la periodicidad acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Además, deben volver a evaluarse aquellos puestos de trabajo que pueden verse afectados: con ocasión de la adquisición y puesta en funcionamiento de nuevos equipos de trabajo; cuando se incorporen al proceso productivo nuevas sustancias o compuestos químicos; cuando se introduzcan nuevas tecnologías; cuando se produzca la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo; y cuando se incorpore un trabajador que sus características personales o a su estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones de trabajo.

599 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 74; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; en idénticos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales.

preventivas que sean precisas[600]. De ese modo, cuando se identifique el riesgo considerando dicha perspectiva también será necesario diseñar medidas preventivas específicas. En este sentido, se puede observar cómo en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario de otro ámbito territorial se hace referencia a la necesidad de incluir las medidas precisas y las adecuaciones en el plan de prevención de la empresa[601].

Asimismo, se puede comprobar como en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y en algunos de otros ámbitos territoriales se establecen otras medidas que se centran en la seguridad y salud laboral vinculada al estado biológico, en concreto al embarazo[602] y a lactancia[603], en algún caso a la maternidad[604], si bien tan solo recuerdan lo que ya señala el legislador como es la necesidad de desarrollar actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras que se encuentran en esta situación. No obstante, en algún plan de igualdad también se hace referencia a la menopausia[605] como cambio relacionado con la edad y específico de la mujer que puede influir en su trabajo[606], y, por tanto, igualmente a la necesidad de adoptar medidas preventivas.

Por último, cabe destacar que en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, de forma excepcional, se establece una medida dirigida a la sensibilización y formación de la plantilla "para la protección integral contra las violencias sexuales", lo que se prevé que se lleve a cabo a partir de la "elaboración y difusión de un documento/tríptico que recoja información sobre violencia sexual y su inclusión como riesgo laboral"[607], teniendo en cuenta cómo afecta dicho riesgo a hombres y a mujeres de diferente forma. En algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales también se contemplan, igualmente de modo excepcional, medidas que tienen la misma finalidad, esto es la formación y la sensibilización, en estos casos, en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, que no se establecen en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, como son, por una parte, la medida referida a la necesidad de formar a los responsables de prevención de riesgos laborales en la materia desde una perspectiva de género, en especial, como se ha señalado, en la prevención del acoso sexual y por razón de género, teniendo en cuenta los

600 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas. 75; Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; en idénticos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales.

601 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas Medidas. Ámbito 8. Salud laboral. Acción 35.

602 Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de riesgos laborales y salud laboral; Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas Medidas. Ámbito 8. Salud laboral. Acción 36; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Salud laboral.

603 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 7. Salud laboral y género.

604 Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de riesgos laborales y salud laboral; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Salud laboral.

605 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 7. Salud laboral y género.

606 *Vid.* AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, "Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y salud en el trabajo", en https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE0616044ESN.pdf

607 Frescarily. 7. Medidas de igualdad. 7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres.

riesgos específicos que afectan a cada género[608]; y, por otra, la relativa a la realización de campañas de salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la citada perspectiva[609], y la referida a la elaboración y difusión a la plantilla de un "protocolo de prevención de riesgos con perspectiva de género"[610]; lo que, sin duda, puede contribuir de forma positiva a la sensibilización de la plantilla en esta materia.

3.11. Violencia de género

Los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz que se ocupan de la violencia de género introducen diferentes medidas que, en algunos casos, van a permitir que las trabajadoras conozcan los derechos de las víctimas de este tipo de violencia[611], así como los lugares a los que pueden acudir, a partir de diferentes acciones, como la realización de folletos informativos dirigidos a la totalidad de la plantilla[612], o la formación sobre la materia[613] destinada a toda la plantilla[614], o, en algún caso, a las personas responsables de Administración de la empresa, del protocolo de acoso, y a las que integran la Comisión de Igualdad[615]. La citada formación en violencia de género destinada a toda la plantilla también se contempla en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales[616]. Asimismo, con la finalidad de divulgar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tanto los previstos por el legislador como los aprobados por la empresa, en alguno de los planes del Sector Agrario andaluz se establece, por una parte, la elaboración de una Guía Práctica para la gestión de la violencia de género en la empresa, y su difusión entre las personas que tienen competencias en gestión de personas, y, por otra, de un catálogo de derechos y medidas y asimismo su difusión a toda la plantilla[617]; medidas estas últimas que también se recogen en idénticos términos en uno de los planes de igualdad de otro

608 Frucaser. 6. Implantación, seguimiento, evaluación y calendario. Las medidas. Línea de actuación: 3.1. Formación especifica en acoso y conflictos. Eje: Salud laboral, prevención del acoso sexual y de conflictos.

609 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 7. Salud laboral y género.

610 Agro-Sorigué. 7. Ejes y fichas Medidas. Ámbito 8. Salud laboral. Acción 37.

611 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas, y, en idénticos términos, SAT Floporán. 4. Objetivos y medidas propuestas; Fran y Lolo, 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel, 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género. También en Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 11. Violencia de género.

612 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género. También en Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 11. Violencia de género.

613 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas, y, en idénticos términos, SAT Floporán. 4. Objetivos y medidas propuestas; y Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género.

614 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas, y, en idénticos términos, SAT Floporán. 4. Objetivos y medidas propuestas; y Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género.

615 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género.

616 Agrar Systems, SA. 9 Acciones y calendario. Medida 6.

617 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP7: Medida de protección de situaciones de violencia de género. A.P.7.1 y A.P.7.2.

ámbito territorial[618], mientras que en otro tan solo se establece la necesidad de realizar una comunicación a la plantilla a efectos de recordar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género[619].

En relación con lo señalado, en algunos de estos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz algunas de las medidas que se contemplan tan solo se hacen referencia a la necesidad de facilitar[620] y garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección[621]; o a la difusión de alguno de ellos[622]. En otros, se recoge una medida que en realidad tan solo viene a recordar uno de esos derechos[623]. En concreto, se indica que "podrán tener flexibilidad horaria", lo que se establece en el art. 37.8 ET; si bien, además, se señala que la concreción del derecho se realizará "por acuerdo entre ella y la empresa"[624]. No obstante, hay que tener en cuenta que, con independencia de lo señalado en dichos planes de igualdad, tal y como se contempla en el citado artículo, este derecho se puede ejercitar en los términos que se hayan establecido en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, y que, en su defecto, la concreción de este derecho corresponderá en este caso a la trabajadora víctima de violencia de género[625].

En algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz también se hace mención entre las medidas que se contemplan en la materia a la creación de un "protocolo de atención a víctimas de violencia de género"[626], o a la difusión entre la plantilla del "protocolo de actuación frente a la violencia de género"[627]; lo que también se contempla en algunos de los planes de igualdad de otros ámbitos[628]. Protocolos cuya finalidad es establecer líneas

618 Champifresh. 8. Acciones positivas. AP7: Medida de protección de situaciones de violencia de género. A.P.7.1 y A.P.7.2.

619 Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Comunicación inclusiva. Medida 18.

620 Grupo Cartuja. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; en idénticos términos, La Cartuja de Moguer. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales; y La Cartuja del Rocío. 11. Objetivos y áreas de trabajo. K. Otras medidas para dar cumplimiento a requisitos legales. También, Eurosol. 3. Estructura del plan de igualdad. Estrategias y prácticas: acciones. Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión.

621 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Violencia de género. Violencia de género.

622 Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas.

623 Blu Fruit. 14. Actuaciones. Medidas 62 y 68.

624 Fran y Lolo, 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel, 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género.

625 Además, no hay que olvidar que también se aplican las reglas previstas en el art. 37.7 ET.

626 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas, y, en idénticos términos, SAT Floporán. 4. Objetivos y medidas propuestas; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Violencia de género.

627 Frescarily. 7. Medidas de Igualdad. 7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género. También se contempla en términos similares en Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Violencia de género.

628 Se hace mención a la elaboración e implantación de un "protocolo de actuación para casos de mujeres víctimas de violencia de género", en Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Otras áreas

de actuación por parte de la empresa[629] y de las compañeras y compañeros en los casos de violencia de género de la que sean víctimas las trabajadoras[630]. Si bien, teniendo en cuenta lo señalado, llama la atención que en algún supuesto se dirija únicamente a las mujeres de la plantilla[631].

En algunos planes del Sector Agrario andaluz las medidas destinadas a la concienciación y sensibilización de la plantilla, con respecto a lo que supone la violencia de género, se concretan en campañas y en otras actividades con motivo del día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, que están destinadas, a su vez, a poner de manifiesto la concienciación de la propia empresa sobre la problemática, aunque no se determinan[632]. De todos modos, cabe destacar el hecho de que se trate de una medida limitada, ya que se establece "si las condiciones y circunstancias de la empresa lo permiten" [633]; lo que implica que la medida podría no tener ningún tipo de efectividad al no materializarse. En algún caso, no se concreta cómo se va a llevar a cabo esa concienciación, si bien, teniendo en cuenta los indicadores y los mecanismos de seguimiento y evaluación parece que será a partir de actuaciones que se realicen con motivo del 25 de noviembre, es decir, del citado día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, aunque no se especifica en qué consisten, así como de comunicaciones a la plantilla por parte del personal de Recursos Humanos[634]. Y, en otros, se puede observar cómo se hace referencia al uso de las herramientas de comunicación interna como medio para sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género[635]. A esa sensibilización también se hace mención en alguno de los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales y se lleva a cabo a partir de acciones formativas y campañas contra la violencia de género, divulgando los derechos de las víctimas de violencia de género, con lo que, a su vez, se trata de contribuir a su protección[636].

---

de actuación. Y al desarrollo e implantación de "un protocolo de actuación específico contra la violencia de género" en Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medidas de igualdad. Eje 10. Violencia de género.

629 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas, y, en idénticos términos, SAT Floporán. 4. Objetivos y medidas propuestas.

630 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Otras áreas de actuación.

631 Agrimarba. X. Medidas de igualdad. Área de actuación. Otras áreas de actuación.

632 Fran y Lolo, 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género. En los mismos términos, Frutas Santa Isabel, 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género.

633 Fran y Lolo. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género. En idénticos términos, Frutas Santa Isabel. 3ª parte: Programación e implantación. Medidas y acciones. Materia: violencia de género.

634 Tilla Berries. 10. Medidas, medios y recursos. Eje 11. Violencia de género.

635 Floporan, SCA. 4. Objetivos y medidas propuestas, y, en idénticos términos, SAT Floporán. 4. Objetivos y medidas propuestas. Medidas de concienciación y sensibilización que también se contemplan en los planes de igualdad de empresas de otros sectores de actividad. *Vid.* al respecto, PAVÓN-BENÍTEZ, L., Y PÁRRAGA VICO, M.ª M., "El tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad: planes de igualdad acordados y registrados", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, nº 2, 2021, p. 146.

636 Sol de Badajoz. 6. Áreas de intervención. Medida de igualdad. Eje 10. Violencia de género. 10.1 y 10.3.

Por último, cabe destacar cómo en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz[637] y, en los mismos términos, en alguno de otro ámbito territorial[638], entre las medidas previstas con respecto a esta materia, se contempla, de forma excepcional, el establecimiento de colaboraciones con determinadas entidades, como son, entre otras, ayuntamientos y asociaciones, con el fin de contratar mujeres víctimas de violencia de género; lo que es esencial a efectos de que estas tengan una independencia económica que contribuya a que salgan de la situación en la que se encuentran.

4. VALORACIONES FINALES

Una vez analizados los distintos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales se puede afirmar que no todos ellos tienen la misma operatividad. Como se ha podido constatar, en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y de otros ámbitos territoriales se reproduce el mismo contenido. En algunos casos tan solo cambia el nombre de la empresa, mientras que en otros se introducen algunas mínimas variaciones, como las referencias al concreto personal, o al número de personas trabajadoras, pero, en general, el contenido no se ve modificado, y ello a pesar de que en algunos supuestos los cambios, aunque sean mínimos, generen ciertas contradicciones en el mismo. De ese modo, las empresas tratan de cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad, al menos formalmente, pero la mera reproducción de los contenidos en los términos señalados en los planes de igualdad de diferentes empresas impide conocer la situación real de las mismas, detectar las desigualdades que puedan existir, y, por tanto, alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo; careciendo por ello de operatividad.

Ahora bien, tampoco contribuye a esta finalidad el hecho de que una vez detectadas determinadas desigualdades, desventajas u obstáculos para conseguir la citada igualdad, los sujetos negociadores opten, como se aprecia tanto en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz como en determinados planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, por vincularlos a factores externos, como son los roles o estereotipos que socialmente se atribuyen a hombres y mujeres, de forma que consideren que, a pesar de reflejarse en la empresa, son ajenos a la misma y, por tanto, no es posible intervenir; razón por la que no se plantean la adopción de medidas al respecto. El problema es que esa atribución de roles tiene unas consecuencias negativas para la mujer en el ámbito laboral que se reflejan en el diagnóstico de los citados planes de igualdad, sobre todo porque la sitúa en una posición de desigualdad que se refleja, entre otros aspectos, en la selección y contratación, en la clasificación profesional, ocupando determinados puestos y no otros, e impidiendo en muchos casos que promocione y acceda a puestos de responsabilidad.

En concreto, cabe destacar que en el diagnóstico de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y de otros ámbitos territoriales se puede observar cómo se ponen de manifiesto en las empresas las consecuencias de la socialización diferencial; lo que claramente se comprueba con respecto a la segregación horizontal y a la vertical. El problema

637 Erilla Fruit. 7. Acciones positivas. AP7: Medida de protección de situaciones de violencia de género. A.P.7.4; y Berries Los Mimbrales. A. Estructura del plan de igualdad. 3. Medidas y acciones previstas. Violencia de género.

638 Champifresh. 8. Acciones positivas. AP7: Medida de protección de situaciones de violencia de género. A.P.7.3; y Agrar Systems. 9. Acciones y calendario. Comunicación inclusiva. Medida 18.

se plantea cuando las cualidades que se atribuyen a hombres y mujeres como resultado de esa socialización precisamente se recogen en el diagnóstico para justificar la segregación, lo que supone que se asume que realmente es así, normalizando la situación; por lo que no se adoptan medidas para eliminarla. En concreto, en el caso de la segregación vertical, se puede observar cómo en los propios planes de igualdad se niega que exista por el hecho de que la mujer tiene presencia en puestos como mandos intermedios, aunque no la tenga en los de dirección, por este motivo no se adoptan medidas para evitarla como sería necesario. De esta forma los roles y estereotipos de género permanecen en el mercado laboral, sobre todo en los supuestos en los que los propios sujetos negociadores los perciben como algo natural cuando estos les sirven de justificación, lo que es muy llamativo con respecto a la segregación vertical tal y como se ha señalado, ya que asumen que son los hombres los que deben ocupar los puestos de dirección, al considerar que el liderazgo es una cualidad masculina, incluso en empresas feminizadas.

No es admisible que el resultado de la socialización diferencial se refleje en el diagnóstico de los planes de igualdad como algo normal, puesto que esto supone que de ese modo no se perciben desigualdades, desventajas, dificultades, ni obstáculos en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y se perpetúa la situación. En este sentido, es fundamental que exista formación en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras, y, especialmente, por lo que aquí interesa, para las personas que integran la comisión negociadora ya que son las que tienen competencias con respecto a la negociación y elaboración del diagnóstico, y en cuanto a la negociación de las medidas que integran el plan de igualdad. Lo cierto es que el art. 5.4 RD 901/2020 establece que "deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral". Por tanto, debe promoverse que los miembros de la citada comisión tengan bien formación o bien experiencia en la citada materia, pero no se indica que necesariamente deban tener dicha formación o experiencia[639].

La carencia de formación en igualdad se pone de manifiesto en el diagnóstico en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y en los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales, ya que tan solo se hace referencia a este tipo de formación de forma excepcional. Ahora bien, lo que sí cabe destacar es que en algunos de esos planes de igualdad se detecta la necesidad, con carácter general, de que exista formación en igualdad para toda la plantilla. De hecho, entre las medidas que se contemplan en los distintos planes de igualdad en materia de formación, precisamente la formación en igualdad suele ser una medida común, si bien,

639 Lo cierto es que es que el art. 5.4 RD 901/2020 establece que "deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral". Por tanto, debe promoverse que los miembros de la citada comisión tengan bien formación o bien experiencia en la citada materia, pero no se indica que necesariamente deban tener dicha formación o experiencia. De hecho, en el Anexo 2.V del RD 901/2020 en relación con los datos registrales de la empresa, una de las cuestiones que se plantea es si las personas que integran la comisión negociadora tienen formación y/o experiencia en la dicha materia, y se contempla que se pueda indicar sí o no. Además, en relación con lo señalado, en el Anexo del citado RD relativo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico se indican una serie de criterios al respecto y, en concreto, se establece que "en la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo"; de modo que se establece dicha participación en términos de posibilidad, por lo que no es obligatoria.

aunque los destinatarios varían no siempre se dirige a toda la plantilla, ni en concreto a las personas que integran la comisión negociadora, tan solo en uno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz se establece como medida la formación en igualdad dirigida a los integrantes de la citada comisión; lo que, sin duda, es esencial para tratar de modificar esa percepción derivada de la socialización diferencial de género.

Igualmente, se puede constatar cómo, tanto en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz como en los de otros ámbitos territoriales, los sujetos negociadores recogen ciertos datos en el diagnóstico que en realidad permiten detectar que existen determinadas desigualdades, desventajas y obstáculos que impiden que se alcance la igualdad de trato entre hombres y mujeres y, sin embargo, no siempre adoptan medidas al respecto. En concreto, los sujetos negociadores hacen referencia a la contratación, proporcionan una serie de datos de los que se puede extraer que en realidad existen diferencias y claras desventajas para las mujeres. Así, es cierto que en el Sector Agrario predomina la contratación temporal, pero cuando se observan los datos relativos a la contratación indefinida se comprueba que, habitualmente, esta se vincula a los hombres, o a estos en mayor medida, al igual que cuando se hace mención a parcialidad suelen ser las mujeres las que son contratadas a tiempo parcial, aunque no se señala si esa contratación en esos términos viene impuesta o no. Por tanto, a pesar de que se detecta de forma bastante generalizada como son estas las que se encuentran en una situación de mayor precariedad, se puede constatar que, con carácter general, no se suelen establecer medidas para abordar esta situación como sería necesario y en los casos en los que se contemplan no parece que vayan a tener operatividad, ya que el hecho de que se recoja información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, tipo de contrato, turno, categoría profesional y puesto no implica que con ello se vaya a revertir esa situación.

Lo que claramente se percibe es que cuando se hace referencia a conciliación inmediatamente se vincula al rol de cuidadora que tradicionalmente se atribuye a la mujer. De hecho, llama la atención cómo parece estar normalizado y así se refleja en algunos planes de igualdad del Sector Agrario andaluz y en los planes de igualdad de otros ámbitos territoriales con las consecuencias negativas que tiene para la mujer. En este sentido, son fundamentales las medidas que se establecen en los planes de igualdad, sobre todo las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad, la necesaria implicación del hombre, medidas en las que se incide en los planes de igualdad de diferentes ámbitos territoriales, pero que tan solo se reflejan en alguno de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz.

En general, se puede comprobar cómo gran parte de las medidas se recogen en los distintos planes de igualdad son idénticas, mientras que otras son similares, pero incorporan ciertas variaciones. Ahora bien, aunque no es habitual, también se puede observar que en algunos planes de igualdad de otros ámbitos territoriales se establecen ciertas medias que no se recogen en los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz. Dichas medidas, podrían incorporarse a estos últimos puesto que, como se ha observado, permiten dar respuesta a las desigualdades y desventajas que también se ponen de manifiesto en el diagnóstico de algunos de los planes de igualdad del Sector Agrario andaluz. Al igual que algunas de las medidas que se recogen en unos y otros planes podrían extenderse a otras situaciones de desigualdad que se señalan en el citado diagnóstico como sucede con las medidas de acción positiva. En todo caso, se puede afirmar que muchas de las medidas que se contemplan en unos y otros planes sin duda pueden contribuir a eliminar los estereotipos de género,

los roles que se asignan a hombres y mujeres en el Sector Agrario y con ello a alcanzar la igualdad de trato entre unos y otras, así como a evitar la discriminación por razón de sexo, tanto las relativas a materias que necesariamente se han de abordar en los planes de igualdad como aquellas que no necesariamente deben incluirse.

Con respecto a estas última, por lo que aquí interesa, se puede observar cómo existe un mayor interés por parte de los sujetos negociadores en materia de lenguaje y comunicación no sexista que en la referida a violencia de género y en la relativa a salud laboral con perspectiva de género, materia esta última sobre la que se muestra un desconocimiento y sobre la que también sería necesaria formación al respecto; de hecho, el alcance de las medidas que se contemplan para estas materias es bastante limitado, pero esto no significa que no puedan ampliarse y concretarse y, sobre todo, contribuir a alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres. En este sentido, en la materia que menor interés muestran los sujetos negociadores es en la relativa a violencia de género, a pesar de que este tipo de violencia está muy presente en el ámbito rural, en ocasiones, de un modo invisible al estar en gran medida normalizada, si bien no hay que olvidar que, tal y como señala la exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, este tipo de violencia se manifiesta como "el símbolo más brutal de la desigualdad" entre hombre y mujeres. Por ello las medidas que se recogen en los citados planes pueden contribuir a avanzar en la lucha contra este tipo de violencia y, por tanto, en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres; es más, podrían establecerse medidas en términos de sensibilización y difusión cuyos destinatarios no solo sean los miembros de la plantilla, sino que también lo sean proveedores y clientes, e incluso la sociedad en general, de forma que esas medidas no solo se dirijan a facilitar el derecho a la protección de la trabajadora víctima de este tipo de violencia, sino que contribuyan al cambio social.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

ALLEPUZ CAPDEVILA, R. y TORRES SOLÉ, T., "La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola", *Cuadernos de relaciones laborales*, nº 1, 2018, pp. 107-123.

AAVV., *Protocolos de acoso laboral por razón de sexo y de género como forma de combatir la discriminación*, GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.ªJ. (Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

ÁLVAREZ CUESTA, H., "El desarrollo del mundo rural y la protección del medioambiente como yacimientos de empleo para jóvenes, con especial atención a Castilla y León", en MONEREO PÉREZ, J. L. (coord.), Retos del Derecho del Trabajo frente el desempleo juvenil. Comunicaciones (en CD-ROM): XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 2014, pp. 539-553.

ARAGÓN GÓMEZ, C., "El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD Ley 6/2019 y el RD 902/2020", en AAVV.: *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, NIETO ROJAS, P., (dir.), Dykinson, Madrid, 2021.

BALLESTER PASTOR, M.ª A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol", *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* nº 146, 2019, PP. 13-40.

MARTÍNEZ BARROSO, M. R., "La política de empleo y sus principales manifestaciones en la negociación colectiva del sector primario", RODRÍGUEZ ESCANCIANO, E., Y ÁLVAREZ CUESTA, H., (Dir.): *La negociación colectiva en el Sector Agrario*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023, pp. 319-346.

CABEZA PEREIRO, J., "Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 12, 2020, pp. 1-20. En https://www.revistaderechosocialyempresa.com/_files/ugd/052395_016277a83c5849bd8e4571dd208c752f.pdf

CASTAÑO GUTIÉRREZ, F. J., "Impacto económico del Sector Agrario de los últimos años", RODRÍGUEZ ESCANCIANO, E., Y ÁLVAREZ CUESTA, H., (Dir.): L*a negociación colectiva en el Sector Agrario*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023, pp. 27-66.

CAVAS MARTÍNEZ, F., *Las relaciones laborales en el Sector Agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995.

GARCÍA BARTOLOMÉ, J.M., *La mujer agricultora ante el futuro del mundo rural*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, 1990.

GARCÍA GRANDE, M. J., "Evolución de la renta agraria en España y en la Unión Europea: factores explicativos y evaluación de las desigualdades territoriales", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, nº 250, 2018, pp. 191-220.

GARCÍA MUÑOZ, M., y SALVADOR PÉREZ, F., "El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1, 2018, pp. 109-110.

GARCÍA MUÑOZ, M., "Iniciativas de formación para incrementar el valor del trabajo y las oportunidades profesionales de los desempleados", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, nº 1, 2020, pp. 96-120.

GARCÍA MUÑOZ, M., "Nuevas tecnologías e iniciativas de formación para incrementar las competencias de los trabajadores ocupados", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, nº 1, 2019, pp. 52-81.

GARRIDO MEDINA, L.J., y CHULIÁ RODRIGO, E., "La ocupación en el Sector Agrario: trayectoria y actualidad", *Panorama social*, nº 31, 2020, pp. 113-124.

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE, *Medio Rural: trabajando en femenino,* Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 2013, en https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/MR%20trabajando%20en%20femenino_digital_tcm30-131214.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F. S.P. UGT: *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales,* Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2019, en https://www.ugt.es/sites/default/files/folletogenero_web.pdf

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.ª J. "Un estándar superior de planes de igualdad: más empresas, contenido y controles en la nueva regulación", *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* nº 156, 2021, pp. 51-92.

GONZÁLEZ VIDALES, C., "Los planes de igualdad en el Sector Agrario: acción positiva, registro salarial, protocolos de acoso", en AAVV., *La negociación colectiva en el Sector Agrario,* RODÍGUEZ ESCANCIANO, S., (Dir.), ÁLVAREZ CUESTA, H., (Coord.), Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023.

GOÑI SEIN, J. L., "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial", en AAVV., *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*,

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., (coord.), Aranzadi Thomson Reuters, Navarra, 2020.

HIERRO HIERRO, F. J., "La plasmación de las políticas de empleo de la Unión Europea en la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios: la nueva renta agraria", en QUESADA SEGURA, R., *La Constitución europea y las relaciones laborales*, 2004, pp. 301-308.

HIERRO HIERRO, F. J., "Servicios públicos de empleo y gestión de las políticas activas en el Sector Agrario: el ejemplo de la Comunidad Autónoma de Extremadura", MOLINA NAVARRETE, C., *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2005, pp. 263-278.

IGARTUA MIRÓ, M. T., *Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales*, Ed. Tecnos, Madrid, 2020.

IRIMIA, S.; ESCUDERO ROLDÓS, C., y ÁLVAREZ LÓPEZ. C.J.: "La prevención de riesgos en los sectores agrícola y ganadero", *VII Congreso Ibérico de Agroingeniería y Ciencias Hortícolas: Innovar y producir para el futuro*, 2014, pp. 1633-1638.

LAMO DE ESPINOSA, J., "La nueva agricultura bajo la incertidumbre pandémica", *Economistas*, nº 171, 2021, pp. 25-35.

LANTARÓN BARQUÍN, D., "El Convenio nº 140 OIT y la retribución del permiso para concurrir a la realización de exámenes: ¿Derecho virtual?", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 47, 2003, pp. 211-232.

LOZANO CABEDO, C., "El fomento de la integración laboral femenina en el medio rural: evaluación del impacto de los talleres de empleo en la Sierra de Segura (Jaén)", *Ager: Revista de estudios sobre despoblación y desarrollo rural*, nº 12, 2012, 144, pp. 117-147.

MARHUENDA FLUIXÁ, F.; BERNARD I GARCIA, J. C., "El sistema de cualificación profesional en España y los/as trabajadores/as escasamente cualificados/as", *Revista Europea de Formación Profesional,* nº 42/43, 2007, 2008, pp. 91-102.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.Mª., "Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo", *Lan Harremanak*, nº 25, 2012.

MILLÁN-VÁZQUEZ DE LA TORRE, M. G., VELASCO-PORTERO, M. T. y RAMÍREZ-SOBRINO, J. N., "El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar". *Papeles de Población*, vol. 23, (92), 2017, en https://www.redalyc.org/jatsRepo/112/11252118006/html/index.html

MELGAREJO MORENO, J., y LÓPEZ ORTIZ, M. I., "Los seguros agropecuarios en España", en MELGAREJO MORENO, J., y ABADÍA SÁNCHEZ, R., *Financiación, internacionalización y sostenibilidad*, Ayuntamiento de Orihuela, Universidad de Alicante, 2019.

MORENO MÁRQUEZ, A., "Género, formación profesional e inserción laboral", *Asparkía*, *Investigación Feminista,* nº 38, 2021, pp. 83-104.

MORENO MÁRQUEZ, A., "La desigualdad de género en el trabajo agrario", AAVV., *Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: Consensos y retos*, Universidad del País Vasco, 2022.

MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

MOYANO ESTRADA, E., "La agricultura española, entre el reconocimiento, el malestar y la oportunidad", *Economistas*, nº 171, 2021, pp. 55-63.

NIETO ROJAS, P., "La reducción de la brecha salarial a través de mecanismos de transparencia. Registro retributivo y auditorías salariales", en AAVV., *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, MOLERO MARAÑÓN, M. L. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2021.

PAVÓN-BENÍTEZ, L., Y PÁRRAGA VICO, M.ª M., "El tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad: planes de igualdad acordados y registrados", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, nº 2, 2021.

PÉREZ CAMPOS, A. I., "La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LIV, 2021.

PÉREZ RUBIO, J. A., "Aproximación a las percepciones y orientaciones de los jóvenes ante el futuro del medio rural en Extremadura", Política y Sociedad, Vol. 44, nº 3, 2007, pp. 195-217.

RIVAS VALLEJO, M. P., "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra 74, 2008, pp. 227-282.

RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., "Capítulo IV. Contenido de la negociación colectiva", ALARCÓN CARACUEL, M. R. (Coord.), La negociación colectiva en el Sector Agrario, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pp. 109-318.

ROMERO CORONADO, J., *El programa para el fomento del empleo agrario: hacia una estrategia global para la promoción del empleo en las zonas rurales*, Comares, 2016.

ROQUETA BUJ, R., *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, L. M., "Los seguros agrarios, más que nunca, una actividad esencial", *Revista de Estadística y Sociedad*, nº 78, 2020, pp. 34-35.

SANZ, C., "Políticas agroalimentarias y trabajadores asalariados", *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, nº 14, 2010, pp. 149-160.

SERRANO ARGÜELLO, N., "Trabajo en la agricultura e integración laboral de la mujer", en DUEÑAS HERRERO, L. J. y SERRANO ARGÜELLO, N., *El trabajo de la mujer en el mundo agrario. Ayer y hoy de las Leyes Sociales*, Universidad de Valladolid, 2007.

TÉCNICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA (GESTHA), *Anexo 2 al VII Informe "Brecha salarial y Techo de cristal"*, 2022, en https://www.gestha.es/archivos/actualidad/2023/07-03-2023Anexo.pdf

TULLA I PUJOL, A., F; VERA, A.; VALLDEPERAS, N., y GUIRADO GONZÁLEZ, C., "La agricultura social (AS) como una alternativa sostenible a la agricultura urbana", *Naturaleza, territorio y ciudad en un mundo global*, 2017, pp. 1430-1439.

UGT, SECRETARÍA CONFEDERAL DE SALUD LABORAL, *Análisis de la perspectiva de género en la salud laboral*, 2 de marzo de 2023, en https://www.ugt.es/sites/default/files/analisis_de_la_perspectiva_de_genero_en_la_salud_laboral_-_marzo2023.pdf

VINAGRE GONZÁLEZ, A.M.ª y APARICIO GARCÍA, M.E., *Violencia social encubierta hacia la mujer. Socialización diferencial, victimización y salud*, J.M. Boch Editor, 2021.

WEBGRAFÍA

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, "Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y salud en el trabajo", en https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE0616044ESN.pdf

ARENAS VIRUEZ, M., "Fraude en la sucesión de contratos temporales al amparo del Programa de Fomento del Empleo Agrario", https://agrolaboral.es/fraude-en-la-sucesion-de-contratos-temporales-al-amparo-del-programa-de-fomento-de-empleo-agrario/.

CASTILLO FERNÁNDEZ, M., "La clasificación profesional en el Sector Agrario tras la desaparición de la antigua ordenanza laboral", disponible en https://agrolaboral.es/la-clasificacion-profesional-en-el-sector-agrario-tras-la-desaparicion-de-la-antigua-ordenanza-laboral-marta-castillo-fernandez/.

CARRERO DOMÍNGUEZ, C., "Subsidio agrario y renta agraria: consideraciones de su evolución y principales diferencias", https://agrolaboral.es/subsidio-agrario-y-renta-agraria-consideraciones-de-su-evolucion-y-principales-diferencias-carmen-carrero-dominguez/.

CRUZ VILLALÓN, J., "El registro como elemento de superación de la brecha salarial", en http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/el-registro-salarial-como-instrumento.html

GONZÁLEZ ORTEGA, S., "La reforma del contrato fijo discontinuo", https://agrolaboral.es/la-reforma-del-contrato-fijo discontinuo-santiago-gonzalez-rtega/.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Herramienta de apoyo nº 10: "Salud y riesgos laborales con perspectiva de género"*, en https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf?msclkid=5263b9b4c20e11ecb275263a2446298e

ZALVIDE BASSADONE, A., "El contrato fijo discontinuo como nuevo modelo de contratación temporal en el Sector Agrario", disponible en https://agrolaboral.es/el-contrato-fijo discontinuo-como-nuevo-modelo-de-contratacion-temporal-en-el-sector-agrario-alejandro-zalvide-bassadone/.

ANEXO NORMATIVO Y CONVENCIONAL

NORMAS INTERNACIONALES

Convenio núm. 117 sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962.

Convenio núm. 140 sobre la licencia pagada de estudios, 1974

Convenio núm. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

NORMAS Y TEXTOS DE LA UNIÓN EUROPEA

Tratado de la Unión Europea (DOUE C núm. 326 de 26 de octubre de 2012).

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (DOUE C núm. 326 de 26 de octubre de 2012).

Reglamento 1301/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, sobre el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y sobre disposiciones específicas relativas al objetivo de inversión en crecimiento y empleo y por el que se deroga el Reglamento (CE) no 1080/2006 (DOUE L núm. 347, de 20 de diciembre de 2013).

Reglamento 1303/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo (DOUE L núm. 347, de 20 de diciembre de 2013)

Reglamento 1304/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 1081/2006 del Consejo (DOUE L núm. 347, de 20 de diciembre de 2013).

Reglamento 1305/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1698/2005 del Consejo (DOUE L núm. 347, de 20 de diciembre de 2013).

Reglamento 1307/2013/UE, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen normas aplicables a los pagos directos a los agricultores en virtud de los regímenes de ayuda incluidos en el marco de la Política Agrícola Común y por el que se derogan los Reglamentos (CE) nº 637/2008 y (CE) nº 73/2009 del Consejo (DOUE L núm. 347, de 20 de diciembre de 2013).

Reglamento 589/2016/UE, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos 492/2011/UE y 1296/2013/UE (DOUE L núm. 107, de 22 de abril de 2016).

Reglamento 2021/2115/UE, de 2 de diciembre de 2021, por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común (planes estratégicos de la PAC), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y por el que se derogan los Reglamentos (UE) no 1305/2013 y (UE) no 1307/2013 (DOCE de 6 de diciembre de 2021).

Reglamento 2020/2220/UE, de 23 de diciembre de 2020, por el que se establecen determinadas disposiciones transitorias para la ayuda del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) en los años 2021 y 2022, y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 1305/2013, (UE) nº 1306/2013 y (UE) nº 1307/2013 en lo que respecta a sus recursos y a su aplicación en los años 2021 y 2022 y el Reglamento (UE) nº 1308/2013 en lo que se refiere a los recursos y la distribución de dicha ayuda en los años 2021 y 2022 (DOUE L núm. 435, de 28 de diciembre de 2020).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOU» núm. 204, de 26 de julio de 2006).

Decisión de Ejecución 1255/2017, 1256/2017 y 1257/2017/UE, de 11 de julio de 2017, relativa a un modelo de descripción de los sistemas y procedimientos nacionales para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES (DOUE L núm. 179, de 12 de julio de 2017).

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común (planes estratégicos de la PAC), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y por el que se derogan el Reglamento (UE) n.º 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (UE) n.º 1307/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, COM/2018/392 final - 2018/0216 (COD), de 1 de junio de 2018 (COM, 2018, 434 final, de 6 de junio de 2018).

NORMAS ESTATALES ESPAÑOLAS

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que regula las contrataciones en origen (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000).

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001).

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022).

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215, de 07 de septiembre de 2022).

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2023).

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (BOE núm. 80, de 3 de abril de 1985).

Ley 14/1994, de 1 de junio, en España (BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (BOE núm. 250, de 19 octubre de 2006).

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de empresas de inserción (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007).

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE núm. 131, de 2 junio de 2011).

Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2011).

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 07 de marzo de 2019).

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 diciembre de 2021).

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023).

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023).

Real Decreto 513/1984, de 29 de febrero, en aplicación de lo establecido por la disposición final séptima de la Ley 44/1983, de Presupuestos Generales del Estado (BOE núm. 65, de 16 de marzo de 1984).

Real Decreto 2298/1984, de 26 de diciembre, por el que se modifica la regulación del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 1984).

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por la que se regula la relación laboral de minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985).

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para "minusválidos" (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 1985).

Real Decreto 112/1986, de 10 de enero, por el que se regula el Plan de Empleo rural para 1986, en aplicación de Lo dispuesto por la disposición final séptima de la Ley 46/1985, de Presupuestos Generales del Estado (BOE núm. 50, de 28 de enero de 1986).

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE núm. 230, de 26 de septiembre de 1995).

Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (BOE núm. 10, de 11 de enero de 1997).

Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas (BOE núm. 150, de 24 de junio de 1997).

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el articulo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999).

Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura (BOE núm. 88, de 12 abril de 2003).

Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 103, de 30 de abril de 2003).

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, modificado por el Real Decreto 818/2021 (BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2004).

Decreto 364/2005, de 8 de abril, por la que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad (BOE núm. 94, de 20 de abril de 2005).

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2007).

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE núm. 205, de 25 de agosto de 2009).

Real Decreto 1633/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Producción Agroecológica y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 280, de 20 de noviembre de 2009).

Real Decreto 1634/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Producción Agropecuaria y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 289, de 1 de diciembre de 2009).

Real Decreto 1129/2010, de 10 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico en Jardinería y Floristería y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 244, de 8 de octubre de 2010).

Real Decreto 259/2011, de 28 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2011).

Real Decreto 260/2011, de 28 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2011).

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 (BOE núm. 103, de 30 abril de 2011).

Real Decreto 1071/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 195, de 15 de agosto de 2012).

Real Decreto 1585/2012, de 23 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 5, de 5 de enero de 2013).

Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2014).

Real Decreto 1075/2014, de 19 de diciembre, sobre la aplicación a partir de 2015 de los pagos directos a la agricultura y a la ganadería y otros regímenes de ayuda, así como sobre la gestión y control de los pagos directos y de los pagos al desarrollo rural (BOE núm. 307, de 20 diciembre de 2014).

Real Decreto 1076/2014, de 19 de diciembre, sobre asignación de derechos de régimen de pago básico de la Política Agrícola Común (BOE núm. 307, de 20 de diciembre de 2014).

Real Decreto 1077/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el sistema de información geográfica de parcelas agrícolas (BOE núm. 307, de 20 de diciembre de 2014).

Real Decreto 1078/2014, de 19 de diciembre, por el que se establecen las normas de la condicionalidad que deben cumplir los beneficiarios que reciban pagos directos, determinadas primas anuales de desarrollo rural, o pagos en virtud de determinados programas de apoyo al sector vitivinícola (BOE núm. 307, de 20 de diciembre de 2014).

Real Decreto 1080/2014, de 19 de diciembre, por el que se establece el régimen de coordinación de las autoridades de gestión de los programas de desarrollo rural para el período 2014-2020 (BOE núm. 307, de 20 de diciembre de 2014).

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2019, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

Real Decreto 1046/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula la gobernanza del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común en España y de los fondos europeos agrícolas FEAGA y FEADER (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2022).

Real Decreto 1047/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula el sistema de gestión y control de las intervenciones del Plan Estratégico y otras ayudas de la Política Agrícola Común (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2022).

Real Decreto 1048/2022, de 27 de diciembre, sobre la aplicación, a partir de 2023, de las intervenciones en forma de pagos directos y el establecimiento de requisitos comunes en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común, y la regulación de la solicitud única del sistema integrado de gestión y control (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2022).

Real Decreto 1049/2022, de 27 de diciembre, por el que se establecen las normas para la aplicación de la condicionalidad reforzada y de la condicionalidad social que deben cumplir las personas beneficiarias de las ayudas en el marco de la Política Agrícola Común que reciban pagos directos, determinados pagos anuales de desarrollo rural y del Programa de Opciones Específicas por la Lejanía y la Insularidad (POSEI) (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2022).

Real Decreto 356/2014, de 16 de mayo, por el que se establecen siete títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de títulos de las enseñanzas de Formación Profesional (BOE Núm. 130, de 29 de mayo de 2014).

Real Decreto 356/2014, de 16 de mayo, por el que se establecen siete títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de títulos de las enseñanzas de Formación Profesional (BOE núm. 130, de 29 de mayo de 2014).

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 159, de 05 de julio de 2017).

Real Decreto 884/2020, de 6 de octubre, por el que se establecen las disposiciones que regulan la puesta en marcha del Programa de Visitas Formativas de Jóvenes Agricultores en Explotaciones Modelo (BOE núm. 265, de 7 de octubre de 2020).

Real Decreto 41/2021, de 26 de enero, por el que se establecen las disposiciones específicas para la aplicación en los años 2021 y 2022 de los Reales Decretos 1075/2014, 1076/2014, 1077/2014 y 1078/2014 (BOE núm. 23, de 27 de enero de 2021)

Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021).

Real Decreto 1045/2022, de 27 de diciembre, sobre derechos de ayuda básica a la renta para la sostenibilidad de la Política Agrícola Común (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2022).

Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 1986).

Orden de 12 de abril de 1994, por la que se regulan las Iniciativas Locales de Empleo y los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y ayudas a esas Iniciativas Locales de Empleo y a la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local (BOE núm. 106, de 4 de mayo de 1994).

Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regulan las iniciativas locales de empleo y los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y ayudas a esas iniciativas locales de empleo y a la contratación de AEDL; Orden de 15 de julio de 1999 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre "Fomento del Desarrollo Local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E" (BOE núm. 106, de 4 de mayo de 1994).

Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I + E (BOE núm. 182, de 31 de julio de 1999).

Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020 (BOE núm. 314, de 31 de diciembre de 2019).

Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021 (BOE núm. 341, de 31 de diciembre de 2020).

Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022 (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021).

Orden ISM/1302/2022, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023 (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2022).

Resolución de 12 de marzo de 2010, del SEPE, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas (BOE núm. 72, de 24 de marzo de 2010).

Resolución de 9 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, por la que se publican las directrices por las que se establecen las normas generales aplicables al procedimiento de notificación conjunta a la Unión Europea de las ayudas estatales de desarrollo rural (BOE núm. 305, de 22 de diciembre de 2015).

Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027, de trabajo digno para las personas jóvenes (BOE núm. 151, de 25 de junio de 2021)

Resolución de 23 de mayo de 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, en el ámbito exclusivo de gestión del citado Servicio, de proyectos en colaboración con órganos y organismos de la Administración General del Estado (BOE núm. 125, de 26 de mayo de 2022).

Resolución de 4 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria, por la que se publica el Convenio con la Universidad de Córdoba y la Universidad Politécnica de Madrid, para la realización de formación digital agro-rural en el marco de la Estrategia de Digitalización del Sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural (BOE núm. 271, 11 de noviembre de 2022).

NORMAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, modificada por el Decreto-Ley 4/2013, de Andalucía, de 2 de abril (BOJA núm. 153, de 28 diciembre de 2002).

Decreto-ley 4/2012, de 16 de octubre, de Andalucía (BOJA núm. 204, de 18 de octubre de 2012).

Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA núm. 83, de 29 de abril de 2011).

Orden de 6 de mayo de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo (BOJA núm. 88, de 9 de mayo de 2018).

Resolución de 29 de junio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, de la Iniciativa de Bono Empleo, regulada en la Orden de 6 de mayo de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la inserción laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo (BOJA núm. 133, de 11 de julio de 2018).

Resolución de 13 de mayo de 2020 y de 20 de mayo de 2021, de la Dirección General de Administración Local, por la que se convocan para el año 2020 y para 2021 las subvenciones previstas en la Orden de 14 de junio de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por la Junta de Andalucía a las Diputaciones Provinciales destinadas a la financiación de los costes de adquisición de los materiales de los proyectos de obras y servicios afectos al Programa de Fomento de Empleo Agrario (BOJA núm. 100 de 27 de mayo de 2021).

OTROS TEXTOS ESTATALES

Planes de Desarrollo Rural 2014-2020 (PDR).

Programa Garantía Juvenil Plus 2021- 2027 (PGJ+).

Programa Campus Rural.

OTROS TEXTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

II Plan de Acción 2021-2023 Estrategia de digitalización del sector agroalimentario y del medio rural.

Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía 2020-2022, aprobado a través de Acuerdo de 1 de diciembre de 2020, del Consejo de Gobierno de Andalucía.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021- 2026.

Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2022.

Programa de Fomento del Empleo Agrario.

NORMAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

Resolución de 19 de noviembre de 2020, de la Secretaría General, por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la prórroga de la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, correspondiente al ejercicio 2021 (DOE nº 228, de 25 de noviembre de 2020).

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio Colectivo de Provincial para Producción de Plantas Vivas y su venta de Jaén (BOP de Jaén 4 de junio de 2009)

Convenio Colectivo Provincial de trabajo en el Campo de Almería (BOP de Almería de 24 de abril de 2013).

Convenio Colectivo Provincial de trabajo en el Campo de Almería para los años 2012-2015 (BOP Almería de 24 de abril de 2013).

Convenio Colectivo Provincial de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería (BOP 10 de noviembre de 2016).

Convenio Colectivo Provincial de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería para los años 2015-2018 (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016).

Convenio Colectivo Provincial de Cádiz de la Vid para los años 2016-2020 (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017).

Convenio Colectivo Provincial de la Vid de Cádiz (BOP de Cádiz de febrero de 2017).

Convenio Colectivo Provincial de Córdoba del Campo para los años 2017-2020 (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017).

Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Elaboración del Arroz para los años 2017-2020 (BOE de 25 de octubre de 2017).

Convenio Colectivo Provincial del Campo de Granada (BOP de Granada 22 de noviembre de 2017).

Convenio colectivo Provincial de Granada del sector del Campo para los años 2016-2018 (BOP de Granada de 22 de noviembre de 2017)

Convenio Colectivo estatal del sector de la Jardinería (BOE de 9 de febrero de 2018).

Convenio Colectivo Provincial de Granada del sector de Aguas para Riego para los años 2018 y 2021 (BOP de Granada, de 23 de agosto de 2018).

Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para los años 2017-2021 (BOP de Sevilla de 17 de noviembre de 2018).

Convenio Colectivo Provincial de Huelva del Campo (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2018).

Convenio Colectivo Provincial de Jaén de Actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén de 4 de enero de 2019).

Convenio Colectivo Provincial de Jaén de Actividades Agropecuarias para los años 2018-2022 (BOP de Jaén 4 de enero de 2019).

Convenio colectivo para el sector de Actividades Forestales (BOE de 11 de julio de 2019).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Biomip Biological Quality, S.L., (BOP de Almería núm. 198, de 15 de octubre de 2019).

Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del sector de la Viticultura para los años 2018-2020 (BOP de Cádiz de 31 de enero de 2019).

Convenio Colectivo Provincial de Cádiz del Campo para los años 2019-2022 (BOP de Cádiz de 28 de septiembre de 2020).

Convenio Colectivo Provincial de Málaga del sector Agropecuario para los años 2019-2020 (BOP de Málaga de 17 de diciembre de 2020).

Convenio Colectivo de Empresa de Las Marismas De Lebrija, S.C.A. (BOP de Sevilla núm. 16, de 21 de enero de 2020).

PLANES DE IGUALDAD

ÁMBITO ANDALUZ

Plan de Igualdad Famidan, S.L. (BOP Huelva de 1 de marzo de 2018).

Plan de Igualdad Berries Los Mimbrales, S.L. (Expediente 21/11/0059/2019).

I Plan de igualdad entre hombres y mujeres de la empresa Grupo Cartuja. 2020-2024 (Expediente 21/11/0001/2021).

Plan de igualdad Explotaciones Agrícolas Frupale, S.A. (Expediente 04/11/0010/2020).

Plan de Igualdad S.A.T. Eurosol (Expediente 04/11/0023/2020).

I Plan de Igualdad El Pilonar, S.C.A. 2020-2023 (Expediente 21/11/0009/2021).

Plan de Igualdad Organic Citrus S.L.U. (BOP Huelva de 24 de marzo de 2021).

Plan de Igualdad Erilla Fruit, S.L. (Expediente 21/11/0087/2020).

Plan de Igualdad Fresgonzález (BOP de Huelva de 22 de octubre de 2020).

Plan de Igualdad Berry Farms, S.L. (BOP de Huelva de 27 de noviembre de 2020).

II Plan de igualdad Tilla Berries, S.L.U. 2022-2026 (Expediente 21/11/0146/2022).

I Plan de igualdad Fran y Lolo, S.L. 2020-2022 (Expediente 21/11/0102/2020).

II Plan de Igualdad Fran y Lolo, S.L. 2022-2026 (Expediente 21/11/0114/2022).

Plan de igualdad de la empresa Blu Fruit, S.L. 2020-2024 (modificado, Expediente 21/11/0138/2022).

I Plan de igualdad Frutas Santa Isabel S.L. 2020-2022 (Expediente 21/11/0103/2020).

I Plan de igualdad entre hombres y mujeres La Cartuja de Moguer, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0002/2021).

I Plan de igualdad La Cartuja del Rocío, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0003/2021).

I Plan de igualdad de Organic Citrus, S.L.U. 2021-2024 (Expediente 21/11/0034/2021).

Plan de igualdad de oportunidades Semillero Laimund, S.L. 2021-2025 (Expediente 04/11/0072/2021).

Plan de igualdad Frescarily, S.L. 2023-2027 (Expediente 22/11/0156/2023).

I Plan de igualdad de Agroecología Doñana, S.L. 2020-2024 (Expediente 21/11/0054/2021).

Plan de igualdad de la empresa Agrícola El Bosque, S.L. 2020-2023 (Expediente 21/11/0119/2021).

I Plan de igualdad de Agrobionest, S.L. 2020-2024 (Expediente 21/11/0053/2021).

Plan de igualdad de Explotaciones Necta, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0015/2021).

Plan de igualdad SAT Floporan, 2021-2025 (Expediente 21/11/0069/2021).

Plan de igualdad Floporan S.C.A. 2021-2025 (Expediente 21/11/0068/2021).

I Plan de igualdad de Solberry, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0056/2021).

Plan de igualdad de Solega, S.L. 2021-2024 (Expediente 21/11/0014/2021).

OTROS ÁMBITOS TERRITORIALES

I Plan de igualdad de trato y de oportunidades Agrar Systems, S.A. 2021-2025 (Expediente 30/11/0048/2021).

Plan de igualdad Agrimarba 2 S.L. 2021-2025 (Expediente 90/11/1616/2021).

Plan de Igualdad Agro-Sorigué, S.A.U. 2021-2025 (Expediente 90/11/1509/2021).

Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Catafruit, S.A.U. 2021-2025 (Expediente 03/11/0065/2021).

Plan de Igualdad Champifresh, S.L. 2021-2025 (Expediente 26/11/0012/2021).

Plan de igualdad Exportaciones Aranda, S.L. 2022-2026 (Expediente 46/11/001/2021).

Plan de igualdad Frucaser, S.L 2021-2024 (Expediente 50/11/0055/2021).

Plan de igualdad de Productores y Comercializadores del Melón, S.L. 2022-2026 (Expediente 30/11/0339/2022).

Plan de igualdad S.A.T. nº 9282 Gourmet, 2021-2024 (Expediente 06/11/0006/2021).

Plan de igualdad Sol de Badajoz, 2021-2025 (Expediente 81/11/0025/2021).

ANEXO JURISPRUDENCIAL

STC de 3 de octubre de 1994 (RTC 269/94).

STC de 29 de enero de 2008 (RTC 12/2008).

STC de 19 de enero de 2009 (RTC 13/2009).

STC de 20 de julio de 2017 (RTC 100/2017).

STC de 27 de marzo de 2019 (RTC 40/2019).

STC de 13 de noviembre de 2020 (RCT 133/2019).

BLOQUE V: PROTECCIÓN SOCIAL AGRARIA

Coordinación y presentación:

Susana Barcelón Cobedo

Profesora Titular (acreditada a Catedrática) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

PRESENTACIÓN

Pese a los reiterados propósitos de las sucesivas normas centrales del Sistema español de Seguridad Social, a partir ya desde su ley fundadora, la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social, en cuanto al objetivo de la unidad del Sistema, un rasgo del mismo ha sido, y aún hoy día lo es aunque de forma atenuada, la persistencia de los Regímenes Especiales. Ya sea como tales o, como sucede con el trabajo agrícola, a través de la figura de los Sistemas Especiales, creados a partir de la desaparición del Régimen Especial Agrario (REA) y la adscripción a tales Sistemas, de forma diferenciada, de los trabajadores asalariados (SEA) y de los trabajadores Autónomos (SETA).

Tan es así que la Recomendación 4 del Informe de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo (noviembre de 2020) insta a profundizar en el proceso de ordenación de los regímenes del Sistema con la finalidad de alcanzar dos únicos encuadramientos: uno para los trabajadores por cuenta ajena y otro para los trabajadores por cuenta propia. Más concretamente, y en cuanto a los Sistemas Especiales, el Pacto de Toledo insiste en la idea de analizar la regulación actual para verificar si siguen vigentes las razones que motivaron su establecimiento, con el fin de proceder, en su caso, a su paulatina reordenación y simplificación.

En lo que se refiere a los Sistemas Especiales de los trabajadores del campo, hay que recordar que las peculiaridades establecidas respecto de los actos de encuadramiento y la cotización obedecen a la propia singularidad del trabajo agrícola y de las circunstancias en las que se presta. En algunos casos dichas peculiaridades son respuestas técnicas a las características del trabajo; como, por ejemplo, las reglas especiales en cuanto a las altas y bajas debido a la intensa temporalidad de los trabajos y de su carácter intermitente

dependiendo de las condiciones climatológicas y de su naturaleza estacional. Si bien estos mismos condicionantes son la base de la posibilidad de permanecer en alta durante los periodos de inactividad, asumiendo el propio trabajador el coste de las cotizaciones como una forma de paliar los efectos de las escasas posibilidades de ocupación en determinados periodos del año, dependiendo del tipo de actividad agrícola. Lo que refleja un propósito acentuado de tutela para un colectivo en el que la escasez y la precariedad del empleo se une a un nivel retributivo muy bajo y a unas necesidades de protección más intensas. Aunque también aquí se han producido movimientos de convergencia hacia el régimen común, por ejemplo, de la protección por desempleo, aunque sea a lo largo de un camino jalonado por prestaciones especiales como el subsidio agrario y la renta agraria.

Similares características son las que han justificado la regulación singular en cuanto a los trabajadores autónomos en la medida en que el destinatario prototípico de la tutela del SETA es el pequeño agricultor, normalmente titular de una explotación agrícola de tipo familiar en la que colaboran, sin estar sujetos normalmente a contrato de trabajo, los parientes cercanos del titular. Se trata, además, de explotaciones de dimensión reducida que, además de garantizar los ingresos del conjunto familiar, han venido cumpliendo funciones relacionadas con la retención de la población en el medio rural, a las que se han añadido ahora otras conectadas con la preservación del medio ambiente y el soporte para otras actividades complementarias como las cinegéticas, de ocio o de turismo rural. De lo anterior se desprende la singularidad de la consideración como autónomos a efectos del Sistema Especial de todos los colaboradores familiares no sujetos a contratación laboral.

En todo caso, y como rasgo común, ha sido la fragilidad económica de ambos colectivos la que ha dado soporte a medidas especiales en el ámbito de la cotización, ya sea mediante la reducción de la cuantía de la cotización, ya sea operando sobre la base de cotización o sobre las cuotas a abonar. Por más que se trate de especialidades en trance, aunque lento, de desaparición como lo ponen de manifiesto las normas transitorias a aplicar en el proceso de convergencia hacia el régimen común de los trabajadores asalariados o la implantación, también sometida a un proceso transitorio de amplia duración, del principio general, aplicable en el mismo sentido y con similar ritmo lento, al conjunto de los trabajadores autónomos ordinarios adscritos al RETA. O permitiendo todavía, en el caso de los autónomos, un cierto margen de selección de los riesgos a cubrir al proyectar sobre la cotización por incapacidad temporal, por riesgos profesionales o por cese de actividad el criterio de la voluntariedad del trabajador autónomo interesado.

El mantenimiento, por tanto, de las peculiaridades del trabajo agrícola es, al margen de revisiones y actualizaciones siempre posibles, el fundamento de la existencia de los Sistemas Especiales para los trabajadores del campo. Sin ignorar que, a socavar esa diferenciación contribuye el hecho de la importante transformación que está sufriendo el Sector Agrario debido a la irrupción cada vez más incisiva de las industrias agroalimentarias las cuales, aun desarrollando tareas agrícolas, lo hacen, por un lado, de una manera en la que el capital y la capacidad financiera y de inversión así como la introducción de tecnologías, cada vez más sofisticadas, de cultivo y cría de animales, han desplazado y minorado la importancia de la tierra como factor de producción hasta poder reconocer en estas empresas los rasgos típicos de la empresa capitalista. Mucho más cuando tales empresas solo dedican a la producción agrícola y pecuaria una parte de su actividad cada vez más completada por la de intermediación, transporte, distribución y comercialización de los productos del campo.

Dicho lo anterior, hay que partir, sin embargo, y así se hace a lo largo de este Bloque V de la obra (integrado por los capítulos 17 a 21) de la existencia de los Sistemas Especiales, centrándose en ellos el análisis que se ha subdividido en cinco partes.

Así, el Capítulo 17, a cargo de Susana Barcelón Cobedo, se dedica a enumerar y clarificar los criterios conforme a los cuales se establecen los confines del ámbito de aplicación subjetivo de ambos Sistemas Especiales. Algo que, como ha venido siendo hasta ahora, recurre a las nociones de explotación agrícola y de actividades agrarias, ya sea refieran a los trabajadores asalariados como a los autónomos. Conceptos que aún presentan aristas problemáticas sobre todo cuando se atiende a actividades que, teniendo conexión con la producción agraria o pecuaria directa, se sitúan de alguna forma en la periferia de ésta, ya se trate de actividades accesorias o complementarias. Cuyo repertorio es muy amplio y diverso, suscitándose con frecuencia interrogantes acerca de la concreta fijación de la frontera que separa las que pueden seguir denominándose como actividades agrarias en sentido amplio de las que, incluso si relacionadas con éstas, ya se considera que pertenecen al ámbito de las actividades industriales propias de las empresas que contratan trabajadores asalariados y que se encuentran por esta razón, tanto las empresas como sus trabajadores, adscritas al RGSS.

Una problemática similar de diferenciación, además de la identificación de la explotación como agraria, afecta a los trabajadores autónomos agrarios, ahora diferenciados de los autónomos ordinarios incorporados al RETA, por el criterio económico de la relevancia de la tarea agrícola en relación con los ingresos totales del autónomo, diferenciando, a su vez, entre rendimientos agrícolas propiamente dichos y otros complementarios, cuyo incumplimiento traslada a los autónomos a su régimen común o RETA. Y una función similar cumple la limitación del trabajo asalariado que puede incorporarse a la explotación de la que el autónomo es titular, en la medida en que una mayor entidad, por tipo de contrato, si indefinido, o por la cantidad de horas trabajadas, si temporales, vendría a poner de manifiesto un entidad económica relevante de la explotación agrícola que no justifica la tutela particular que se dispensa a los titulares individuales de las explotaciones agrarias.

Establecidos los confines subjetivos del trabajo agrícola adscrito a uno u otro de los Sistemas Especiales, el Capítulo 18, a cargo de Marta Navas-Parejo Alfonso, se dedica al estudio de los actos de encuadramiento de los trabajadores agrarios, sea en relación con los asalariados como respecto de los autónomos, con una atención particular a los supuestos del trabajo familiar. Se trata de uno de los dos territorios en los que se concentran las especialidades de los dos Sistemas Especiales; razón por la que es adecuado una consideración detallada de las mismas con un enfoque esencialmente práctico que no excluye desde luego una valoración general de sus características y de su propia existencia, así como la propuesta de interpretaciones y soluciones aplicativas diferentes.

El Capítulo 18 organiza su contenido diferenciando, como es adecuado, entre las obligaciones referidas a las empresas y a los trabajadores asalariados que contratan en cuanto a la inscripción de los primeros y a las actuaciones de afiliación, altas y bajas de los trabajadores, y las obligaciones de igual naturaleza de los trabajadores autónomos, no solamente respecto de sí mismos sino de los trabajadores a su servicio, deteniéndose en las consecuencias de un incumplimiento, sea total, parcial o defectuoso, de tales obligaciones. De las que se explican los motivos que llevan a configurarse como reglas distintas de las

establecidas con carácter general para las empresas y los trabajadores por cuenta ajena incorporados al RGSS. Con un enfoque semejante, el estudio versa sobre la afiliación, el alta y la baja de los trabajadores autónomos en el SETA, sin olvidar los supuestos, crecientes, de cotitularidad de la explotación, diferenciando si se trata del cónyuge o asimilado, de un familiar o de otra persona no unida mediante vínculos de parentesco.

El Capítulo 19, a cargo de Francisco J. Valdés Morillo, afronta el tema central de la financiación, la cotización y la recaudación en los dos Sistemas Especiales, yendo desde un enfoque general, que se asocia a la cuestión, ya habitual hoy día, de la sostenibilidad financiera, ahora de los dos Sistemas Especiales, singularmente considerados, hasta un tratamiento más particularizado de la cotización. Sea de los trabajadores asalariados, en la idea de una paulatina y cada vez más intensa equiparación con los trabajadores asalariados del RGSS, destacando las peculiaridades que aún se mantienen, su fundamento, el camino a seguir para esa equiparación, así como el tiempo para normativamente establecido para lograrlo. Algo para lo que es sustancial identificar el punto de partida, así como los ritmos y etapas a cumplir con el objetivo de dicha igualación, con el pertinente análisis de las cuestiones que su aplicación transitoria pueda generar.

Lo mismo se hace en relación con los trabajadores autónomos del campo, afectados, aunque de forma particular como no podía ser de otra forma, por la relevante innovación que ha supuesto la imposición, en cuanto a la cotización de los trabajadores autónomos en general, del principio de cotización conforme a los ingresos reales de los autónomos; dejando atrás el hasta ahora vigente criterio, es verdad que cada vez más condicionado, de la libre elección de la base de cotización. Una opción normativa que, respondiendo a un fundamento de justicia material como es que la aportación financiera al Sistema de quienes pretenden beneficiarse del mismo debe ser acorde y proporcional a los ingresos obtenidos, también hace que las prestaciones a recibir en el futuro cubran de forma más eficiente su función de sustitución de los ingresos de activo y quiten apoyo a las habituales quejas de los trabajadores autónomos acerca de la escasa cuantía de las prestaciones que reciben, particularmente en lo que hace a las pensiones.

La proyección de esta nueva forma de cotización, con toda la dificultad que en sí misma implica dada su novedad, su complejidad, la ausencia de experiencias de aplicación y lo que implica su sujeción a amplias normas transitorias, hacia el ámbito del trabajo autónomo agrario, constituye la parte final del Capítulo 19, dedicándole a esta tarea consideraciones de un alto nivel práctico. Cerrándose el Capítulo con todo lo relativo a la recaudación de cuotas, deteniéndose de forma más particular en las especialidades que puedan presentarse en cuanto a la cotización de los autónomos agrarios.

Aunque las especialidades de los Sistemas Especiales se restringen, según lo impone el art. 11 LGSS, a las cuestiones de encuadramiento y de cotización, no puede faltar, en un análisis completo como se pretende del sistema de protección social del trabajo agrícola, un Capítulo dedicado a las prestaciones que ambos Sistemas Especiales dispensan; dejando al margen, por su especificidad, el tema de la protección por desempleo y cese de actividad. A ello se dedica el Capítulo 20, a cargo de Bernardo Pinto Pabón.

En este Capítulo, que comienza poniendo de manifiesto los aspectos más relevantes de la acción protectora asociada a los Sistemas Especiales agrarios, con indicación de su fundamento general y sus finalidades, se tratan, tanto las cuestiones comunes, desde el punto

de vista de la tutela, de la protección de los trabajadores agrícolas, ya sean asalariados como autónomos; como, de forma separada, las particularidades relativas, sea a los trabajadores asalariados, sea a los trabajadores autónomos. Sobre todo, en relación con estos últimos, en los casos, ya marginales, en los que los trabajadores pueden descartar algunas dimensiones de la tutela en relación con determinados riesgos específicos como la incapacidad temporal o los riesgos profesionales.

El Bloque V se cierra con el Capítulo 21, a cargo de Carmen Carrero Domínguez, dedicado, de forma específica, a la protección por desempleo de los trabajadores asalariados del campo, así como a la tutela equivalente, respecto de los trabajadores autónomos, consistente en el cese de actividad. Es éste, el ámbito de la protección por desempleo, sobre todo en relación con los trabajadores asalariados, donde se han venido concentrando las especialidades del sistema de protección social.

Las razones, ya identificadas anteriormente, derivadas de las características propias del trabajo asalariado agrícola (temporalidad, breve duración de los contratos, intermitencia de la actividad y estacionalidad) ha motivado la articulación de sistemas de tutela contra el desempleo que han recogido esas singularidades del trabajo agrícola por cuenta ajena, diferenciando entre los trabajadores fijos, adscritos al sistema común de desempleo, y los trabajadores eventuales, beneficiarios centrales de tales prestaciones.

El análisis parte de la situación en la que la tutela común contra el desempleo no se aplicaba al trabajo agrícola, organizándose en consecuencia un sistema de protección, circunscrito a las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura con el visto bueno del Tribunal Constitucional frente a la imputación de trato desigual sin justificación frente a los asalariados de otras Comunidades Autónomas, denominado como subsidio agrario, que aún subsiste marginalmente si bien en relación con trabajadores que lo hubieran percibido antes de la implantación de la fórmula llamada a sustituirlo como es la Renta Agraria.

Prestación ésta última igualmente limitada a los territorios autonómicos citados, aunque sometida a reglas más exigentes, a medio camino entre el viejo subsidio agrario y el desempleo ordinario. Que también se aplica a los trabajadores agrícolas conforme a las reglas ya comunes de la protección por desempleo. Si bien, en este último caso, tiene especial relevancia el trato que se dispensa a los trabajadores fijos discontinuos, una figura presente en el medio agrícola, sobre todo a partir de la reforma laboral del año 2021 que ha regulado esta figura, potenciándola como alternativa de fijeza a la excesiva proliferación de la contratación eventual.

Finalmente, el Capítulo se detiene en la aplicación concreta en el medio agrícola y respecto de los trabajadores autónomos de la prestación por cese de actividad, analizando sus peculiaridades respecto de la misma prestación en relación con los trabajadores autónomos ordinarios. Diferencias menos relevantes en la medida en que la regulación del cese de actividad, en cuanto más reciente, ya ha partido de la pretensión de totalidad en el sentido de aplicarse a todos los trabajadores autónomos.

CAPÍTULO 17: EL ÁMBITO SUBJETIVO DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL[1]

Susana Barcelón Cobedo
Profesora Titular (acreditada a Catedrática) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Sumario: **1.** Consideraciones generales: el proceso de integración en el Régimen General y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a través de los Sistemas Especiales. **2.** La empresa agraria: concepto y alcance. **2.1.** Las actividades productivas que califican a una empresa o explotación como agraria. **2.1.1.** Las explotaciones agrarias en sentido propio. **2.1.2.** Producción agraria y transformaciones. Las actividades complementarias. **2.1.3.** Exclusiones del concepto de labor agraria. **3.** El encuadramiento de los trabajadores asalariados en el SEA. **4.** Sistema especial de trabajadores agrarios del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. **5.** Conclusiones

1. CONSIDERACIONES GENERALES: EL PROCESO DE INTEGRACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL Y EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS A TRAVÉS DE LOS SISTEMAS ESPECIALES[2]

Como es sobradamente conocido, desde el Acuerdo de 1995 conocido como el Pacto de Toledo[3], han sido numerosas las reformas que se han acometido con el doble propósito

[1] Este trabajo se adscribe al proyecto de investigación "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Investigador responsable: Prof. D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022).

[2] Véase al respecto mi trabajo titulado "El proceso de integración y homogeneización de los Regímenes Especiales. Análisis de los cambios introducidos por la Ley 27/2011, de 2 de agosto", en GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, I y MERCADER UGUINA, J. R. (Dir.): *La reforma de la Seguridad Social*", Lex Nova, Madrid, 2011, pp. 388-389.

[3] Boletín Oficial de las Cortes Generales de 12 de abril de 1995. Aprobación por el Pleno del Congreso del Texto aprobado por la Comisión de Presupuestos en relación con el Informe de la ponencia para el

de conseguir, de una parte, la homogeneidad entre regímenes, teniendo como referente central el Régimen General de la Seguridad Social (tal y como recogía ya en su redacción inicial el Pacto de Toledo en la Recomendación 6ª); y, de otra parte, la simplificación e integración de los regímenes especiales subsistentes en uno de los dos regímenes centrales del Sistema, el Régimen General (RGSS, en adelante) y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA, en lo sucesivo), según lo previsto en la Recomendación 3ª del Pacto[4].

Pues bien, un ejemplo claro de este proceso de integración de regímenes especiales es el que tuvo lugar, primero, con la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procedió a integrar, mediante el pertinente Sistema Especial, a los trabajadores por cuenta propia agrarios adscritos al Régimen Especial Agrario (en lo sucesivo, REA) en el campo subjetivo de aplicación del RETA[5]. Proceso que, posteriormente, se completaría con la integración paralela de los trabajadores asalariados del REA ahora en el RGSS por obra de la Ley

análisis de los problemas estructurales del sistema de Seguridad Social y las principales reformas que deberán acometerse.

4 Baste recordar que, resultado del Pacto de Toledo de 1995, se crea una Comisión Parlamentaria de carácter no Permanente de seguimiento y evaluación de las recomendaciones adoptadas en el mismo. Consecuencia de lo anterior, y respecto del cumplimiento de ese doble objetivo, se han suscrito los siguientes Acuerdos: Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, suscrito el 9 de abril de 2001 entre el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa; Acuerdo sobre encuadramiento y cotización a la Seguridad Social, de 20 de octubre de 2005 (que tomaría cuerpo con la posterior Ley 18/2007, de 4 de julio, de integración de los trabajadores por cuenta propia agrícolas en el RETA); Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, de 9 de abril de 2006 (apartado VII relativo a la "Convergencia de Regímenes Especiales); o, el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006, por el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, que junto con las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en la reunión parlamentaria de 2003, darían lugar a la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. En todos estos Acuerdos se ha previsto la necesidad de integrar los Regímenes Especiales Agrario y del Mar en los correspondientes RGSS y RETA (según el colectivo, asalariados o trabajadores autónomos), al tiempo que se planteaba la necesidad de eliminar el Régimen Especial de Empleados de Hogar que igualmente habría de quedar integrado en el RGSS. Pues bien, y como criterio a seguir en el proceso de integración, tal y como señala CAVAS MARTÍNEZ, F., "Sistema Especial Agrario. Configuración general y elementos caracterizadores del modelo de regulación", en MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., (Dir.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social,* Laborum, Murcia, 2017, pp. 585-586, se estableció la necesidad de que dicha integración se realizase de forma escalonada y no traumática respetándose así las singularidades de los colectivos afectados y estableciéndose periodos graduales de integración. De modo que la bipolarización en dos grandes Regímenes (RGSS y RETA) no sería inminente, ni tampoco habría de conseguirse de manera automática, sino que tal integración se llevaría a cabo a través del mecanismo de los sistemas especiales incorporados, sea al RGSS sea al RETA. Posteriormente, volverían a incidir en la misma cuestión el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, de enero de 2011, que abundaba en la necesidad de culminar el proceso de simplificación de regímenes especiales (Recomendación 4ª), o el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones Gobierno y los ya mencionados Interlocutores Sociales, de 2 de febrero de 2011. Finalmente, hay que traer a colación el más reciente Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, de 11 de noviembre de 2020. Véase por todos, CAVAS ROMERO, F., y GARCÍA ROMERO, B., "La reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social", *Temas Laborales*, núm. 94, 2008, pp. 204-229; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., y BARREIRO GONZÁLEZ, G., "El proceso de integración de los Regímenes Especiales: marco conceptual y finalista", en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., y MARTÍNEZ BARROSO, M.ª R. (Dir.) *Regímenes y Sistemas Especiales de la Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma,* Aranzadi, Pamplona. 2011. pp. 39 y ss.

5 BOE de 5 de julio de 2007.

28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, Ley 28/2011)[6]; lo que tuvo lugar el 1 de enero de 2012, tal y como recoge su Disposición Final (DF, en adelante) sexta[7]. En ambos casos, sea para trabajadores autónomos del campo sea para los asalariados, la técnica empleada para su integración en otro de los regímenes existentes fue la prevista en el art. 11 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS), consistente en establecer sistemas especiales dentro de los regímenes subsistentes, afectando exclusivamente a alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación.

De este modo, se continúa la tendencia, habitual en los procesos de integración, de adscribir al RGSS o, en su caso, al RETA, a colectivos[8] que antes formaban parte de un concreto régimen especial manteniendo, eso sí y en según qué casos, muchas de sus especialidades en todas las dimensiones, incluyendo, frente a lo establecido en el art. 11 LGSS, la prestacional. Hasta el extremo de que incluso, a veces, puede pensarse que la desaparición del régimen especial de que se trata es meramente nominal ya que el mismo subsiste en alguna medida, aunque sea ahora bajo la apariencia de un sistema especial. Algo de esto parece haber sucedido con el extinguido REA, especialmente en el caso de los agrarios por cuenta ajena cuya singularidad y complejidad en lo que se refiere a campo de aplicación, actos de encuadramiento, cotización e, incluso, prestaciones, fue trasladada, en gran medida, al Sistema Especial Agrario creado por la Ley 28/2011, (en adelante SEA) y cuya regulación recogen actualmente los arts. 250 a 260 LGSS, con carácter general, y los arts. 286 a 289 respecto de la protección por desempleo.

En realidad, según los términos en los que se produjo la integración de los hasta entonces asalariados agrarios, se podría decir que la Ley 28/2011 lo que modificó fue el concepto mismo de Sistema Especial del art. 11 LGSS ya que este precepto establece, como se ha visto, campos específicos donde la especialidad puede manifestarse (encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación)[9]; mientras que la Ley 28/2011, no sólo reguló la forma de cotización, sino también sus bases de cotización al establecer, por ejemplo, diferencias entre periodos de actividad y periodos de inactividad. E incluso fue más allá,

6 BOE de 23 de septiembre de 2011.

7 Previsión que recordemos no era novedosa ya que la misma había sido recogida anteriormente en el apartado uno de la Disposición Adicional (DA, en adelante) cuadragésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE de 2 de agosto), que modificó el contenido de la letra a) del art. 10.2 LGSS/94 referido, hasta ese momento, precisamente a los trabajadores dedicados a las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como los titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente. En este extremo es importante recordar que el objetivo de la Ley 27/2011 era llevar al ordenamiento de la Seguridad Social los compromisos recogidos en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2 de febrero de 2011, citado en la nota anterior; el cual, en su Parte II, referida al fortalecimiento del sistema público de pensiones, recogía el compromiso expreso de integrar a los trabajadores asalariados adscritos al REA en el RGSS mediante un Sistema Especial.

8 Tal es el caso de los de deportistas profesionales, toreros, representantes de comercio, o trabajadores al servicio del hogar familiar.

9 Así se expresa CAVAS MARTÍNEZ, F., "Un sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: un sistema especial "atípico" dentro del régimen general de la seguridad social", *Revista de Estudios Doctrinales.* Laborum, núm. 2017, pág. 35.

abordando la acción protectora del SEA y apartándose así del RGSS en aspectos tales como el alcance de la acción protectora durante esos períodos de inactividad, o las condiciones para acceder a la jubilación anticipada, o al subsidio durante la incapacidad temporal debida a enfermedad común o a la protección por desempleo[10].

Parece, pues, incuestionable que la Ley 28/2011 cumplió su objetivo de integrar a los asalariados del campo en el ámbito subjetivo de aplicación del RGSS, así como a los empresarios a los que prestan sus servicios. Al tiempo que, y de conformidad con lo que señala la Exposición de Motivos de la citada Ley, supuso la creación del SEA. Un Sistema Especial que, manteniendo el ámbito subjetivo de aplicación existente en el REA respecto de los trabajadores asalariados, con exclusión no obstante de las exigencias de tratarse de un trabajo agrario habitual y que constituyera medio fundamental de vida[11], permitiese afianzar las garantías de empleo y de cobertura social de los trabajadores por cuenta ajena a través de un nuevo modelo de cotización y de protección, dentro de un contexto de impulso a la creación de riqueza en el sector[12].

Cuestión distinta es que, transcurrido un tiempo suficiente desde su proclamada integración en el RGSS mediante el SEA, sea ya conveniente concluir tal proceso y establecer respecto de estos trabajadores, ahora sí, un tratamiento igual que para el resto de los trabajadores por cuenta ajena. Algo que en lo que vuelve a insistir el último Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso el 11 de noviembre de 2020 (Recomendación 4) que, bajo el título de: "Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales", señala la necesidad de culminar el proceso de simplificación en orden a la existencia de dos grandes regímenes: el RGSS y el RETA. De cualquier modo, la atenuación de las diferencias, que parece ser la lógica de las integraciones, si bien no se puede negar que ha tenido lugar, no lo es menos que lo ha hecho con matices[13].

Pero, es más, el Informe indica también la conveniencia de conseguir la integración definitiva los regímenes especiales que cita incluyendo, entre otros, al REA en lo que se

10 Aspectos que quedan aquí sólo apuntados ya que serán objeto de análisis individualizado dentro de este mismo Bloque V, más concretamente en el Capítulo 20, bajo el título de : "Las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios", cuyo autor es PINTO PABÓN, B. J.

11 Seguramente, en cuanto a los asalariados del campo, por extender a éstos la regla general, existente en cuanto al encuadramiento de los trabajadores asalariados en el RGSS, de estar abierto a cualquier tipo de relación laboral, al margen de su entidad y de su función alimenticia básica. Pero son exigencias que se mantienen, aunque matizadas, en relación con los trabajadores autónomos del campo, como se verá en la segunda parte de este trabajo, debido a la menor transparencia de estas situaciones, en relación con la Seguridad Social, respecto de la realidad, entidad y rendimientos del trabajo autónomo.

12 Véase las reflexiones al respecto de HIERRO HIERRO, F. J., "Régimen especial agrario: su integración en el Régimen General", en *Reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto,* Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2012, pág. 533.

13 *Informe: "Diez años de integración del Régimen Especial Agrario (REASS) dentro del Régimen General de la Seguridad Social"*. Octubre 2021 (https://www.iberley.es). Un ejemplo de la pervivencia de esas singularidades del SEA, pese a la integración, se encuentra en la STS (Sala de lo Social) núm. 444/2022, de 17 de mayo *(*RJ 2022\2709) que aborda el tema de la posibilidad de integración de lagunas en las pensiones de Incapacidad Permanente reconocidas por el RGSS de trabajadores que, en momentos anteriores, han estado afiliados en el REA o en el SEA. Resuelve la STS señalando que "*…de manera que si la pensión es causada en el Régimen General, para su cálculo se aplican las normas propias de éste y no las del Sistema Especial. Mientras que si la pensión se causa en el Sistema Especial será de aplicación la especialidad propia de éste, que excluye la aplicación de la integración de lagunas para el cálculo de la base reguladora, respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial*".

refiere a los trabajadores agrarios por cuenta ajena. Si bien tolera que se establezcan (o, mejor dicho, sigan estableciéndose) periodos graduales de integración (de hecho, en materia de cotización esa homologación con el RGSS está planificada que culmine en 2031), atendiendo a las especialidades de los sectores de población acogidos a ellos. A este efecto, no puede ignorarse que esta gradualidad es lo que constituye uno de los atractivos más señalados del SEA desde el punto de vista empresarial debido al menor coste social ya que el tipo aplicable a la base de cotización durante todo el proceso de integración es inferior al tipo estándar aplicado a los trabajadores asalariados adscritos al RGSS.

Respecto de los trabajadores agrarios por cuenta propia, los avances hacia la homologación con el RETA han comenzado igualmente. Integrados en el RETA mediante su propio Sistema Especial para Trabajadores Autónomos (SETA, a partir de ahora) por obra de la citada Ley 18/2007, también en el SETA es posible apreciar singularidades relevantes en relación con el régimen común o estándar del RETA, en materias tales como cotización, encuadramiento, etc. En esta línea, con la convalidación del Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio[14], y desde el 1 de enero de 2023, se ha establecido un nuevo sistema de cotización para este colectivo, pasándose de la tradicional fórmula de libre elección de bases de cotización a una cotización basada en los rendimientos obtenidos en el ejercicio de la actividad por cuenta propia en el ejercicio fiscal correspondiente. O, lo que es lo mismo, se establece, también para los trabajadores del SETA, el nuevo sistema de cotización del RETA; de forma que habrán de elegir su base de cotización en función de su previsión de rendimientos netos a lo largo de cada año natural, si bien con algunas especialidades[15].

En todo caso, resulta significativa la previsión de la LGSS de ampliación vía reglamentaria del SEA mediante la inclusión de determinados trabajos agrarios actualmente encuadrados en el RGSS[16]. Significativa o, cuando menos, sorprendente si, como se ha dicho, en el último Informe de Evaluación del Pacto de Toledo de noviembre de 2020 se reitera

14 RD-Ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (BOE de 27 de julio). Sistema que, como viene sucediendo en el caso del SEA, está condicionado por un periodo transitorio relativamente amplio. Esto al margen de la posibilidad, existente en el SEA, de que los trabajadores por cuenta ajena puedan seguir dentro del Sistema de Seguridad Social y cotizando al mismo tiempo, pese a no desarrollar temporalmente ninguna actividad agraria; la combinación entre temporalidad y desempleo estructural típica del trabajo en el campo y la necesidad, característica de las prestaciones contributivas, de mantener activa las carreras de cotización, lleva a esta solución singular. Véase, entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ, en delante) de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Sala de lo Social), núm. 1643/2015, de 16 de julio (AS 2015\1936) que aborda la problemática conexa con la aplicación práctica de esta posibilidad en situaciones como, entre otras, la reincorporación del trabajador al SEA después de un periodo de exclusión del mismo, tanto si esta exclusión del trabajador ha tenido como causa la voluntad del trabajador o, si por el contrario, ha sido decidida de oficio por la Entidad Gestora, especialmente cuando el motivo haya sido el impago de la cotización.

15 Sobre este cambio trascendental en materia de cotización, tanto respecto de los trabajadores asalariados como para los autónomos, véase el Capítulo 19 de la presente Obra Colectiva a cargo de VALDÉS MORILLO, F. J., "Financiación, cotización y recaudación en los sistemas especiales de trabajadores agrarios".

16 *Vid.*, en concreto, la DF quinta LGSS que, en su apartado primero, prevé expresamente que: "*Reglamentariamente se regulará la posible inclusión de determinados trabajos agrarios actualmente encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, observando los requisitos establecidos en la presente ley y con garantía de los derechos de Seguridad Social reconocidos a los trabajadores de estos colectivos, previa consulta a la Comisión de seguimiento prevista en la disposición adicional decimoquinta*".

la conveniencia de lograr la integración definitiva de los trabajadores asalariados agrarios en el RGSS (Recomendación 4). En el entendido de una simplificación de los dos grandes regímenes de referencia (el RGSS y el RETA) evitando que en el campo de aplicación del RGSS pueda diferenciarse en asalariados en general y los del SEA en particular (y lo mismo cabría decir para trabajadores autónomos respecto del RETA y del SETA). Lo que evitaría los clásicos problemas interpretativos en cuanto al deslinde entre actividades agrícolas y las que no lo son a la hora de decidir si los trabajadores que las desarrollan deben incluirse en el RGSS o en el SEA; siendo un ejemplo claro las llamadas actividades complementarias, auxiliares o accesorias de la principal claramente agraria. Algo sobre lo que se volverá en el apartado siguiente.

Las diferencias y especialidades mantenidas si se compara el régimen jurídico en materia de Seguridad Social de los trabajadores asalariados del SEA o de los autónomos del SETA con, respectivamente, el RGSS y el RETA, ponen en primer plano la necesaria delimitación de los sujetos protegidos por ambos Sistemas Especiales. Intentando frenar una tendencia, hoy día todavía relevante, de fuga de los sujetos implicados (sean empresarios que contraten asalariados como trabajadores autónomos del campo) hacia el SEA o el SETA, caracterizados, en general y como se ha dicho antes, por un tratamiento más favorable de los costes sociales. Solo cuando el proceso de homologación se complete, cumpliéndose así lo dispuesto en las Recomendaciones del Pacto de Toledo y en sus posteriores revisiones, un esfuerzo conceptual como el que ahora se propone resultará innecesario ya que RGSS y RETA integrarán, ahora ya sin diferencias, a los trabajadores por cuenta ajena agrarios y a los autónomos del campo, respectivamente.

Hechas las consideraciones anteriores, el presente trabajo inicia el Bloque V del presente libro, bloque dedicado a la "Protección Social Agraria". Se trata de un primer Capítulo del Bloque que, necesariamente, al referirse a Sistemas integrados en el nivel contributivo o profesional, tiene que centrarse en la naturaleza de la actividad profesional que se desempeña más allá de que sea subordinada o autónoma. Al establecer, caracterizar y precisar la naturaleza y el tipo de trabajo que justifica su calificación como agrario, lo que se intenta es clarificar el campo de aplicación para la Seguridad Social de quienes desempeñan labores agrarias, una vez extinguido el REA tras los mencionados procesos de integración, si bien subsistiendo unos subapartados de adscripción, dentro del RGGS y del RETA, como son el SEA y el SETA. Además, y en tanto que el REA era un Régimen mixto que aglutinaba a los trabajadores por cuenta ajena y a los autónomos del campo, al trasvasarse separadamente al SEA y al SETA, ello obliga igualmente a delimitar las fronteras subjetivas entre uno y otro Sistema Especial.

En suma, sintetizar, describir, aclarar, actualizar y exponer, cuáles son los criterios que establecen la frontera entre las labores agrarias y las que no lo son, aunque puedan guardar conexión con las mismas, proyectándolos sobre la variada gama de ocupaciones posibles y precisando en cada caso si se trata o no de labor agraria. Esto es, insistir en el concepto de actividad agraria de aplicación en ambos Sistemas Especiales; un concepto que, como se verá, es similar en esencia tanto para el SEA como para el SETA; pero que, tratándose de los trabajadores autónomos, no será el único factor determinante de su encuadramiento general en el RETA o particular en el SETA, o al menos no el único, entrando en juego otros de índole económica.

Sucede, sin embargo, que, funcionando la actividad agraria como el punto de atracción hacia el SEA o el SETA de los trabajadores que las desempeñan (si lo hacen de forma asalariada o autónoma es, a estos efectos, secundario), conviene centrar la atención, más que en el interminable repertorio de las concretas labores que puedan someterse a escrutinio, en la actividad productiva que se lleva a cabo, sea por la empresa para la que trabajan los asalariados del campo de forma subordinada, sea por la organización productiva, igualmente empresarial, que encabeza el trabajador autónomo que pretende su inclusión en el SETA.

Dicho de forma sintética, se trata de establecer en qué circunstancias se está ante una empresa agraria; lo que está directamente condicionado por el tipo de actividad productiva que realice. Y, una vez establecido, precisar, en lo que se refiere a los trabajadores asalariados, si, en relación con esa actividad empresarial global que se ha calificado como agraria, qué labores desarrolladas por concretos trabajadores concuerdan o encajan en la actividad agraria de la empresa. Por lo que hace a los trabajadores autónomos y respecto de ellos mismos (no de los trabajadores a los que éstos contraten para los que el tratamiento será igual que el que se acaba de apuntar) su carácter agrario le viene dado directamente por la naturaleza de la organización productiva que encabezan.

2. LA EMPRESA AGRARIA: CONCEPTO Y ALCANCE

Aunque se trate de una forma indirecta de afrontar la cuestión, parece sistemáticamente más adecuado que, antes de abordar el tema de cuáles pueden ser o no calificadas como actividades agrarias, se responda a otra pregunta más general cual es la de quién puede calificarse como empresario agrario, bien a efectos del SEA, bien para ser considerado autónomo agrario respecto de su encuadramiento en el SETA.

En este sentido, el art. 252 LGSS, cuando delimita el ámbito de aplicación del SEA, señala que están comprendidos en el mismo quienes realizan trabajos en explotaciones agrarias lo que remite inmediatamente al propio concepto de explotación agraria y a sus titulares, es decir, a los empresarios agrarios. De manera que, una vez establecido que se está ante una explotación o empresa agraria, podrá descenderse luego al detalle de qué labores concretas pueden considerarse como tales en relación con el SEA, según las fronteras establecidas en la propia norma.

Y algo semejante sucede con el art. 324 LGSS, en relación con el SETA, donde, para ser incluido en este Sistema Especial, el trabajador autónomo debe ser, en primer lugar, titular de una explotación agraria; y, en segundo lugar, siguiendo el mismo proceso recién descrito para los trabajadores asalariados y el SEA, realizar labores agrarias dentro de esa explotación ya calificada como agraria. Una identificación que, en este segundo caso, será más fácil de realizar ya que la calificación de agraria de la explotación de la que es titular el autónomo determina, de forma casi automática, la consideración igualmente de agraria de la labor desempeñada por el autónomo mediante su participación personal y directa en la actividad de que se trate.

A partir de aquí, y de conformidad con la normativa existente, se considerará empresario a toda persona, natural o jurídica, pública o privada (por tanto, cooperativas, sociedades agrarias de transformación, sociedades anónimas, sociedades limitadas, comunidades de bienes, comunidades de regantes, trabajador autónomo persona física

titular de una explotación y que contrate a trabajadores por cuenta ajena, etc.), siempre que, de un lado, sea titular de una explotación agraria (lo que podrá ser por su condición de propietario, arrendatario, aparcero u otro concepto análogo)[17], y siempre que, de otro lado y para el caso del SEA, ocupe trabajadores por cuenta ajena en labores agrarias (art. 7.1 Decreto 3772/1972[18]); o, en el caso del SETA, realice una actividad agraria de forma personal y directa[19].

Queda, pues, clara la relevancia relativa de la titularidad de algunos de los elementos claves para el desempeño de la actividad agraria como es el caso de la finca o del suelo. Así lo ha considerado la jurisprudencia, que ha venido sosteniendo que lo que debe prevalecer es la realidad económica de la empresa frente a la apariencia formal, ya que la titularidad del suelo (o finca) no es en sí misma un requisito, dado que la actividad agraria puede desarrollarse en explotaciones a título de arrendamiento, concesión, contrato, etc[20]. Asimismo, hay que subrayar que, al hablar de empresario agrario, se maneja un concepto igual al que recoge la normativa laboral en el art. 1.2 Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)[21] que, como se sabe, califica como empresarios a quienes reciban la prestación de servicios, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Lo que significa que la identidad entre empresario agrario y empleador es total a efectos laborales. Dejando esto sentado, sigue en pie la cuestión central de cuándo una empresa u organización productiva puede calificarse como agraria a efectos del SEA o del SETA.

2.1. Las actividades productivas que califican a una empresa o explotación como agraria

Aunque la Ley no precisa, o al menos no de una manera clara y rotunda, qué deba entenderse por labor agraria en sentido estricto, más allá de que ésta deba incluir tareas propiamente agrícolas, forestales y pecuarias, de lo que tampoco parece caber duda es que el punto de vista a tomar en la fijación del ámbito de cobertura del SEA y del SETA

17 En sentido semejante el art. 10.2 Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en el Seguridad Social (BOE de 27 de febrero), establece que "*En el Régimen Especial Agrario, se reputará empresario a quien ocupe trabajadores por cuenta ajena en las labores agrarias determinadas en las normas reguladoras del campo de aplicación de dicho Régimen, sea con el carácter de propietario, arrendatario, aparcero u otro concepto análogo*".

18 Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario (BOE de 24 de diciembre). Decreto que mientras no se desarrolle reglamentariamente lo dispuesto en el art. 252 y ss. LGSS, cabe considerar vigente en lo que no se oponga a la LGSS y a la Ley 28/2011 (concretamente, sólo a lo vigente en la DA 7ª y DF 4ª).

19 Se maneja así la doble concepción de empresario agrícola: de una parte, la patrimonialista en cuanto titular de una explotación agraria (justificada en gran medida por la obligación de cotizar por jornadas teóricas); y, de otra parte, la concepción jurídica o laboralista del empresario en tanto que ocupa a trabajadores por cuenta ajena, tal y como expresamente señala ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social,* CES de Andalucía (Colección Premio de Investigación), 2008, pág. 265.

20 Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de la Sala de lo Social, núm. 6126/2003, de 9 de diciembre (RJ 2005\1436).

21 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre).

debe partir del tipo de actividad a la que se dedique la empresa u organización productiva en la que presten servicios los trabajadores, asalariados o autónomos, afectados por el encuadramiento. Manejando, pues, estas variables se ha afirmado que dicha labor se presenta como un trabajo o actividad humana que plantea cierta complejidad cuando se trata de concretar el ámbito de aplicación de los Sistemas Especiales agrarios, ya que los requisitos y elementos delimitadores de dicha actividad no se limitan a describir el proceso productivo, sino que reducen o amplían el significado de lo que pueda ser entendido por actividad agraria. La norma se está refiriendo a aquellas actividades que persigan la obtención directa de frutos y productos agrícolas, forestales o pecuarias; de manera que esta obtención directa requiera la intervención de mano de obra y esto conecta con la idea de laboralidad o de trabajo autónomo antes apuntada[22].

A partir de lo dicho, se han incluido dentro de la categoría de labores agrarias, entre otras faenas, la poda, castra, recastra, vendimia, retirada de la leña de los alambres después de la poda, amarre de varas, sarmienta y la injerta hasta el segundo verde en nuevas plantaciones[23]; también la de plantación, siembra, arado, labrado y similares. En definitiva, la labor agraria es la que ha sido definida como *"como el arte del cultivar, beneficiar y hacer productiva la tierra; siendo así que la actividad de la empresa persiga un fin productivo que se traduzca finalmente en la obtención de productos vivos beneficiosos para el hombre"*[24]. O, por lo que hace a las actividades pecuarias, se consideran tales las que están dirigidas directamente a la cría y cuidado del ganado (labores de cuidado, alimentación y engorde de animales); así como la vigilancia de los montes, pastos y ganados y sus actividades complementarias. Finalmente, tratándose de actividades forestales, igualmente se considera que constituyen un verdadero cultivo agrícola, en cuanto requiera faenas de plantación, poda, riego, las dedicadas a la selvicultura cuya finalidad es la mejora de la masa forestal, el transporte de árboles, la tala, etc.; e igualmente las labores de forestación y la realización de trabajos y servicios especializados de tipo forestal[25].

En todo caso, son varias las referencias normativas que pueden utilizarse al efecto de establecer cuándo se está en presencia de una explotación o empresa agrícola. La primera de ellas se encuentra en el art. 252.1 LGSS que, centrándose en las labores a desarrollar por los trabajadores asalariados del SEA, se refiere a la actividad empresarial que las acoge mediante la mención general e imprecisa a "explotaciones agrarias" que sólo detalla mencionando, con igual carácter general, a las actividades agrícolas, forestales o pecuarias; añadiendo que también pueden serlo las actividades auxiliares o complementarias de las mismas. Por su parte, el segundo párrafo del mismo art. 252.1 LGSS sirve para, en relación con una actividad concreta, suscitar la cuestión, primero, de si debe considerarse una explotación agraria la que se dedica exclusivamente al manipulado, empaquetado,

22 *Vid.*, las reflexiones de MONEREO PÉREZ J. L. y ROMERO CORONADO, J., *Seguridad Social Agraria. La reforma de su régimen jurídico en una sociedad en transformación,* Comares, Granada, 2013. pág. 71.

23 *Vid.*, a modo de ejemplo, CCP Cádiz, del Sector de Viticultura (BOP de Cádiz núm. 21/2019, de 31 de enero). CCP Campo Cádiz.

24 Se reproduce la referencia a la Tesis Doctoral de F. Cavas Martínez que recogen MONEREO PÉREZ, J. L. y ROMERO CORONADO, J., *La Seguridad Social Agraria,* op., cit., pág. 71.

25 Entre otras, las reparaciones de abrevaderos, cercas, captaciones de agua y tuberías, de pequeña entidad y susceptibles de ser realizadas por personal no especializado, así como la colaboración con los ganaderos en la organización de obras de infraestructura de construcción de cierres, abrevaderos, pistas forestales, etc. STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1948/2004, de 11 de junio (JUR 2004\258436).

envasado y comercialización del plátano; segundo, si, por el contrario, esa condición de explotación agraria le viene dada más bien por el hecho de que la empresa se dedique a la obtención directa, almacenamiento y transporte a los lugares de acondicionamiento del propio producto; y, tercero, si la realización de ambas actividades constituye un ejemplo de explotación agraria (primer círculo de delimitación de los sujetos y actividades llamados a adscribirse al SEA o al SETA) dentro de la cual, sin embargo, existen labores propiamente agrícolas (las de obtención, almacenamiento y transporte del producto), y otras que no se consideran tales (el manipulado, empaquetado, envasado y la comercialización). Esto dejando al margen el tratamiento normativo especial que reciben este tipo de labores agrarias y complementarias relacionados con la producción platanera.

Más explicativo en lo que interesa ahora es el art. 324 LGSS, referido al SETA, en el que se encuentran menciones que definen lo que es una explotación agraria, seguramente porque, cuando se aborda el SETA, no hay que enfrentarse a la disociación que se acaba de describir entre explotación agraria y labores agrarias, ya que la inscripción del trabajador autónomo en el SETA viene provocada más por la naturaleza de la actividad de la organización productiva establecida y liderada por el autónomo que por la labor específica que éste hace dentro de ella.

En este sentido, el apartado 2 del art. 324 LGSS establece, solo a los efectos del SETA pero que igualmente puede proyectarse sobre el concepto de actividad agraria del SEA, que se considera una explotación agraria *"el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, y que constituye en sí misma unidad técnico-económica, pudiendo la persona titular o titulares de la explotación serlo por su condición de propietaria, arrendataria, aparcera, cesionaria u otro concepto análogo, de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria*". Añadiendo en los siguientes párrafos una serie de consideraciones que resultan muy útiles a los efectos de establecer que es una actividad agraria cuyo desarrollo justifica que se pueda calificar a la empresa u organización productiva que la lleva a cabo como una empresa agraria.

En primer lugar, se considera actividad agraria la desarrollada por la empresa y que consista en el conjunto de trabajos (una visión amplia que incluye sin duda a las labores centrales o necesarias) requeridos para la *"obtención de productos agrícolas, ganaderos o forestales*". Es decir, actividades de producción directa de tales productos. Lo que incluye la preparación de la tierra, el cultivo, el riego, la fertilización, el cuidado general del proceso de producción, así como la recogida y transporte de los frutos a lugares de almacenamiento; que, respecto de la obtención de productos ganaderos incluiría su fecundación, cría y engorde, estabulado y cuidado de los animales así como su transporte a lugares de venta o de sacrificio; y que, en cuanto a las actividades forestales, son las mismas que las agrícolas añadiendo las específicas de tala y transporte a lugares de almacenamiento o venta. Todo un repertorio, por tanto, de actividades básicas de carácter agrícola, ganadero o forestal.

Junto a estas actividades básicas aparecen citadas otras como la venta directa por parte del agricultor o agricultora de la producción propia sin transformación, o de la primera transformación de los frutos de la actividad agraria en sentido estricto pero cuyo producto final esté incluido en el Anexo I del art. 38 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada de 30 de octubre de 2010) y siempre que tal venta se realice dentro de los elementos que integren la explotación (es decir, en la propia finca), bien en

mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes, de forma que también es agraria la actividad que implique la gestión, la dirección o las gerencia de la explotación.

La norma menciona, además, a las actividades complementarias considerando tales las de transformación de los productos de la explotación y la venta directa de los productos transformados, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en su explotación.

2.1.1. Las explotaciones agrarias en sentido propio

Un ejemplo claro de definición de lo que se considera una empresa agraria por desarrollar obviamente una actividad agraria se encuentra en la citada STS (Sala de lo Social) núm. 6126/2003, de 9 de diciembre (RJ 2005\1436) donde se describen las actividades concretas desempeñadas enumerando, según los Estatutos Sociales de la empresa, las siguientes: a) repoblar y hacer los trabajos silvícolas, de acuerdo con los proyectos o planes técnicos, redactados por los propietarios de los montes; b) realizar las explotaciones forestales de acuerdo con los proyectos elaborados o aprobados por los rematantes; y c) efectuar la toma de datos de campo necesarios para toda clase de estudios y experiencia forestales. Actividades para las que tiene contratados a cuatro trabajadores afiliados al RGSS y otros cuatro afiliados al REA, siendo precisamente estos últimos los que realizan labores de tala, aunque la empresa no vende madera, ya que sólo realiza las labores de tala, sin que sea tampoco sea titular de ningún monte ni acredite derecho al vuelo de los montes que son titularidad de la persona o empresa que le encomienda la tala forestal.

En estas circunstancias el TS sostiene que "…. *aun no siendo necesaria la titularidad del suelo por parte de la empresa de que se trate, puesto que puede llevar explotaciones a título de arrendamiento, concesión, contrato, etc., lo que sí es fundamental es que, como se ha dicho, lleve a cabo actividades agrícolas, forestales o pecuarias, y tales actividades son las que se corresponden con el sector primario de la economía, cuales son el cultivo de plantas o de árboles o la cría y cuidado de animales. Por lo tanto con independencia de la titularidad o no de la finca, y teniendo en cuenta la verdadera actividad de la empresa para la que trabajan los actores, si bien se puede afirmar que tenía relación con actividad forestales, lo que no se puede sostener es que tuviera carácter y naturaleza de empresa forestal por cuanto su fin económico no era la plantación, cuidado y explotación de un bosque, sino otra actividad de naturaleza comercial, industrial o de servicios realmente desconectada de lo que es la producción agrícola o ganadera que es lo que cubre el Régimen Especial Agrario*".

Es decir, que, cuando las actividades sean claramente agrícolas, como sucede en el caso con la plantación, cuidado y explotación de un bosque, al estar inserta en otra dimensión de la explotación de tipo comercial, industrial o de servicios (en el caso, la fabricación de papel) dichas actividades no pueden ser consideradas agrarias por no serlo la propia empresa y, en consecuencia, tampoco quedar adscritas al SEA. Mucho más si se respeta el principio de unidad de empresa en el sentido de que una empresa o explotación debe quedar adscrita, para la totalidad de sus trabajadores, a un solo régimen o sistema especial. De modo que, si la actividad de la empresa no es calificable como agraria, aunque tenga relación con algunas dimensiones de ésta, sus trabajadores quedarán adscritos al RGSS

y no al SEA. Como concluye la STS citada: "*Se puede decir, en definitiva, que no estamos en presencia de una actividad propiamente agrícola sino ante una situación asimilada a la prevista en el art. 4 del Decreto 3772/72*".

Artículo 4 del Decreto 3772/72 que se refiere, excluyéndolas expresamente como actividades no susceptibles de adscribirse al SEA o al SETA, y, por tanto, no agrarias, a las de las empresas que se dedican a arrendar sus servicios mecánicos y de conducción de vehículos y de maquinaria; de igual manera que tampoco se consideran explotaciones agrarias las empresas de servicios de aplicaciones fitopatológicas. Se trata de dos ejemplos que ponen de manifiesto que, para calificar a una empresa como explotación agraria, la finalidad productiva central y prevalente de la empresa es la que ha de tomarse como referencia para esa calificación. De modo que, si la dimensión o faceta agraria, que debe existir porque de lo contrario no se suscitaría el problema de encuadramiento, ocupa un lugar marginal, adicional, secundario o instrumental, la explotación no puede ser calificada como agraria y, en consecuencia, los trabajadores contratados por la empresa, o el autónomo que las incorpore a su organización productiva, tampoco podrá ser encuadrados en el SEA o en el SETA, respectivamente.

Así lo manifiesta la STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 301/2011, de 27 de enero (JUR\2011\117529) respecto al encuadramiento de los trabajadores que prestan servicios para la empresa Feiraco Sociedad Cooperativa Gallega que realiza las siguientes actividades: a) preparación de leche y envasado para su distribución, estando dada de alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el epígrafe de elaboración de leche. El proceso es continuo durante las veinticuatro horas del día; b) fabricación de yogures y mantequillas, figurando en alta en IAE en actividad de fabricación de mantequilla, disponiendo de cinco máquinas de pasteurizado de yogurt con un ritmo de producción de quince mil unidades al día, al menos tres días a la semana; c) fabricación de piensos compuestos para animales, estando dada de alta en IAE en la actividad correspondiente, en un proceso complejo y con variada maquinaria; d) reparación de vehículos propios y de los socios, estando en alta en el IAE en la activad de comercio menor de accesorios y recambios vehículos terrestres, cooperativa de consumo; e) comercio mayor de leche, con alta en IAE; f) comercio mayor de simientes, plantas y abonos, con varios puntos de venta y varias altas en IAE; g) comercio menor de productos alimenticios ajenos a los cooperativistas, pequeños economatos, en varios puntos de la provincia de A Coruña, con varias altas en IAE; h) comercio mayor de carnes, procedentes tanto de reses de cooperativistas como de compraventa de ganado. Concluyendo el TSJ de Galicia que *"es evidente que las actividades actuales son fundamentalmente industriales y comerciales, habiendo la citada empresa evolucionado y ampliado las labores que realizaba originariamente que eran predominantemente agrícolas"*.[26]

Asimismo, opera un principio de exclusión respecto de empresas contratistas de servicios, precisamente, por no ser empresas dedicadas a la explotación agraria, pecuaria o forestal; en concreto, la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 625/2003, de 6 de mayo (AS 2003\3873), excluye como trabajadores asalariados agrarios el supuesto

26 En este sentido, por ejemplo, se ha considerado que una sociedad de cazadores en tanto que no es titular de explotación agrícola o pecuaria no debe considerarse dentro del SEA respecto de los guardas contratados por la misma en la medida en que no realizan labores agrarias ni pecuarias sino de apoyo a actividades de simple recreo (STSJ de Asturias (Sala de lo Social), núm. 1253/2002, de 26 de abril; AS 2002\1690).

de una empresa que había asumido a los trabajadores que integraban la división forestal de Sniace S.A. y que se dedicaba a la subcontratación de servicios explotando, en exclusiva, los montes de esta última empresa para suministrarle la materia prima necesaria para la fabricación de celulosa. Fundamenta su decisión en la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, según la cual "*…. sólo cuando nos encontremos ante empresas que sean titulares de explotaciones agrarias, pecuarias o forestales (en condición de propietarios del terreno o por otro título jurídico) nos situaremos dentro del ámbito del Régimen Especial en relación a los trabajadores contratados por las mismas para el servicio de la explotación y, siempre y cuando, además, dicha explotación no sea accesoria o subsidiaria de otra actividad principal de naturaleza no agraria*".

Otro ejemplo de lo que se dice lo constituye el caso de la pretendida inclusión en el SEA de actividades conexas a la agricultura como sucede con las empresas dedicadas a la explotación de toda clase de maderas, plantaciones y explotaciones forestales y a las actividades relacionadas con el comercio e industria de la madera; o el caso de empresas de construcción de invernaderos o de mantenimiento de fincas agrícolas en general. Así se refleja en la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 181/2004, de 23 de febrero de 2004 (2004\784) que, sobre este particular, entendió indebido "*…el encuadramiento de los actores en el Régimen Especial Agrario por cuenta ajena de la Empresa demandada, declarando el encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social". Con el argumento de que: "La empresa demandada tiene por objeto social la compraventa, importación y exportación, así como la explotación de toda clase de maderas y demás materiales similares, naturales o sintéticos, de aplicación similar, por cuenta propia o en comisión, plantaciones y explotaciones forestales, aserraderos y carpintería, así como los transportes y demás actividades relacionadas con el comercio e industria de la madera. De este objeto social se desprende con nitidez que la empresa principal desenvuelve su actividad entre otros campos, en el de la explotación de toda clase de maderas y en la industria de la madera, por lo que de conformidad con la doctrina transcrita es en el Régimen General en el que deben estar encuadrados los actores por ser la actividad de la empresa marcadamente industrial*".

De manera que, siendo fundamental la actividad desarrollada por la empresa (es decir, agrícola, forestal o pecuaria), si la misma resulta estar integrada materialmente dentro de una organización empresarial de mayor envergadura, de naturaleza industrial o de servicios, el encuadramiento de los trabajadores por cuenta ajena habría de ser en el RGSS en tanto que no cabe considerar la existencia de un empresario agrícola en sentido propio. Esto es, se habrá debilitado el concepto de labor agraria y, por tanto, de empresario agrícola habida cuenta la realidad económica de la actividad desarrollada.

Se trata de un fenómeno creciente si se tiene en consideración las transformaciones que está experimentando la organización empresarial agrícola debido a la cada vez más evidente dualización del medio empresarial rural, Se distingue así, de una parte, a las grandes empresas agroalimentarias, que desarrollan múltiples, variadas y complejas tareas que van desde la estricta producción agraria, que no es sino la parte inicial del proceso productivo, hasta las de manipulación y transformación, comercialización y venta de los productos elaborados como resultado final del proceso; y, de otra, a empresas o trabajadores autónomos dedicados centralmente a la producción agraria, pecuaria o forestal, en relación con las cuales el encuadramiento, ya en el SEA, ya en el SETA, resulta menos problemático.

2.1.2. Producción agraria y transformaciones. Las actividades complementarias

Tratándose, según lo que se ha dicho, de una explotación que pueda calificarse como agraria, pecuaria o forestal, existen una serie de manipulaciones de los productos cuya mayor o menor intensidad determinará que se sigan considerando actividad agraria en sentido propio o que, por el contrario, queden excluidas de esta consideración. Y algo semejante sucede con las llamadas actividades complementarias. Es decir, la problemática relacionada con las operaciones de transformación de productos agrarios y con las labores de naturaleza auxiliar y complementaria de las propiamente agrícolas.

Sobre este particular, la LGSS señala que quedan incluidos dentro del SEA los trabajadores asalariados que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias; si bien, y como se ha visto antes, puede tratarse materialmente de una actividad agrícola (o forestal o pecuaria), pero no ser considerada así dependiendo de la verdadera naturaleza de la actividad, si agraria o industrial en los términos ya analizados. Por otra parte, y junto a las anteriores, también son labores agrarias las actividades complementarias o auxiliares de éstas, debiendo desarrollarse en ambos casos en explotaciones agrarias.

En cuanto al desarrollo reglamentario *ex ante* contenido en el Decreto del 72, tampoco resulta ser especialmente revelador y, por tanto, nada nuevo añade a ya lo dicho, aunque algo más explicativo sí que lo es, al menos en lo que se refiere al concepto de actividad complementaria o auxiliar de la labor agraria (o principal). Así, califica como tales las que recaigan, única y exclusivamente, sobre frutos y productos obtenidos directamente en las explotaciones agrícolas, forestales o pecuarias, cuyos titulares realicen las indicadas operaciones individualmente o en común mediante cualquier clase de agrupación, incluidas las que adopten la forma de cooperativa. En este sentido, el art. 8.2 D. 3772/1972 establece tres posibles actividades complementarias[27]:

a) Las de almacenamiento de los referidos frutos y productos en los lugares de origen.

b) Las de su transporte a los lugares de acondicionamiento y acopio, sin que ninguna operación posterior a las previstas en el apartado a) y en el presente pueda ser considerada agraria a excepción de la que se detalla en el apartado c) siguiente.

c) Las de primera transformación que son, como se verá a continuación, las que proporcionan mayor amplitud del concepto de labor agraria al tiempo que generan mayor indefinición del mismo.

Según dispone el citado precepto, para que las actividades de primera transformación se consideren labor agraria, es preciso que se cumplan dos exigencias: por un lado, que constituyan un proceso simple que, modificando las características del fruto o producto y "sin incorporación de otro distinto", lo convierta, ya sea en bien útil para el consumo, ya sea en elemento susceptible de experimentar sucesivos tratamientos. Es decir, labores

27 ROMERO CORONADO, J., "El Sistema Especial Agrario. Régimen Jurídico", en MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., (Dir.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social,* Laborum, Murcia, 2017, pág. 595, cuando indica que mediante una "ficción jurídica" se ha llevado a efecto la extensión del concepto de labor agraria a las recogidas en el art. 8.2 del D. 3772/1972.

de transformación de los frutos agrarios propios, obtenidos con productos de la cosecha o ganadería propia, en la medida que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa. Se trata, pues, de supuestos que se caracterizan por la escasa elaboración o, caso de haberla, porque no sean procesos productivos de carácter industrial que incorporen productos ajenos a la producción[28]. Y, por otro lado, que el número de horas de trabajo que se dediquen a estas labores desde que se inician las de primera transformación sea inferior a un tercio del que se dedicó a las labores agrarias anteriores para obtener la misma cantidad de producto.

En definitiva, y dado los términos en los que se expresa la norma reglamentaria, cuando se habla de actividades de primera transformación se está manejando un concepto ampliado de labor agraria que responde al llamado principio de unidad de empresa; conforme al cual se permitirá considerar actividades de primera transformación todas aquéllas que tuvieran como resultado la elaboración de un producto obtenido en la misma empresa y formando parte de un mismo proceso productivo. De forma que, siendo la misma empresa donde se realizan las diferentes actividades del proceso productivo, todos los trabajadores habrán de quedar adscritos al SEA.

Ejemplo de lo anterior es el encuadramiento, como actividad agropecuaria, de la recolección de leche por una cooperativa, suministrada por los cooperativistas para su entrega a una industria quesera. Se alegaba a tal efecto que la actividad real y única de la cooperativa era la de comprar leche de cabra natural que le suministraban los cooperativistas, almacenarla, dejarla enfriar en un tiempo inferior a dos horas y ponerla a disposición de la empresa quesera «García Vaquero, SA», la cual recogía la leche de las propias instalaciones de la cooperativa. Además, hay que añadir el hecho de que el número de horas invertidas en esas labores era inferior a un tercio del dedicado a la obtención del producto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Decreto 3772/1972. El TS (Sala de lo Social), en la Sentencia de 25 de julio de 1995 (RJ 1995\6721) entendió favorablemente los argumentos de la Cooperativa afirmando "*que ésta tenía la condición de empresario agrario por realizar labores de esta naturaleza, sin que el hecho de que la venta de la leche, en la medida que no ha existido algún tipo de transformación o envasado, modifique o altere esa condición ajustándose, en consecuencia, a lo dispuesto en el citado precepto reglamentario*".

Igualmente, y partiendo de la existencia de la actividad agrícola (referida a las faenas de uva incluida la vendimia y la vinificación con respecto a la producción propia), se ha calificado como actividad complementaria o accesoria de la principal (esto es, la agraria) la desempeñada por los trabajadores durante todo el proceso productivo, y también las tareas que se realizan en los almacenes, en concreto la de limpieza y el envasado de la uva de mesa[29]. Asimismo, y en según qué supuestos, también se consideran actividades agrarias las desarrolladas por las industrias complementarias de ésta, tales como, almacenamiento, transportes y transformación de los frutos o productos agrarios, actividades cinegéticas y agroturismo, siempre que no constituya una explotación independiente de la producción. De lo contrario, es decir, cuando constituya una explotación independiente estarán en el

28 En estos términos se expresa AGUT GARCÍA, C., "Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social: régimen jurídico del campo y su aplicación", Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 15, 1994, pág. 65.

29 Un ejemplo lo encontramos en los arts. 1 y 2 CCP Alicante, para las Actividades Agropecuarias (BOP de Alicante núm. 185/2022, de 28 de septiembre). CCP Campo-Alicante.

SETA, lógicamente si, en primer lugar, son agrarias y, en segundo lugar, o en el RETA en función del volumen de negocio.

En cuanto a las actividades forestales, no todas las operaciones de explotación forestal en un monte son agrarias a efectos de determinación de la norma profesional que debe regularlas. No es posible desconocer que, en los aprovechamientos forestales, su función económica principal es el aprovisionamiento de materias primas a las industrias transformadoras, las cuales, muchas veces, asumen ellas mismas las labores propiamente recolectoras, aparte otras de acondicionamiento y transporte que escapan, en muchos de los casos, de la actividad agraria «strictu sensu». Lo que determina que un mismo trabajo, por ejemplo, corta de árboles efectuada por trabajadores distintos de la misma profesión, en un caso puede ser agrícola y en otros fabril o mercantil; y que, por aplicación del principio de unidad de empresa, actividades forestales, que cabría considerar típicamente agrarias, revistan un carácter complementario de un proceso industrial, cuando se realicen por una empresa cuya finalidad económica prevalente sea la transformación de la materia prima así obtenida en instalaciones y con aplicación de técnicas industriales[30].

En todo caso, y a falta del pertinente desarrollo reglamentario, lo que sí parece claro es que sigue primando el principio de unidad de empresa; fortalecido, en parte, por la propia Ley 28/2011, que en su art. 1.1 ofrecía un trato conjunto a todos los trabajadores. Aunque también hay quien opina que dicho principio queda erosionado por la propia segmentación del proceso productivo de la actividad agraria con el correspondiente encaje en los distintos regímenes de la Seguridad Social[31]. No obstante, se ha de recordar que este principio de unidad de empresa cede en los casos de grupos de empresa respecto de los que ya el TS dictaminó que es posible diferenciar *"…actividades bajo formas jurídicas societarias diferentes que comportan empresas distintas con actividades diferentes y cuyos trabajadores no han trabajado indistintamente para más de una. De manera que no es posible mantener que un mismo empresario no pueda ser titular de varias empresas con actividades diferentes y cada una sometida a la legislación laboral y de Seguridad Social correspondiente, siempre y cuando no exista cesión de trabajadores"*. Permitiéndose con ello que, atendiendo

30 Véase la jurisprudencia sentada en la STS de 12 de febrero de 1992 (RJ\1992\984) relativa al caso Torras Hostench SA, cuya división forestal se había transformado en «Torras Papel», dedicada a la fabricación de papel, para lo que utilizaba pasta proveniente de madera, realizando la plantación de especies forestales, y posterior corta, pela, tronzado, desembarque, acopio, transporte y almacenamiento a fin de aprovisionar sus plantas fabriles de la materia prima necesaria para la obtención de celulosa para fabricar papel. La TGSS rechazó el encuadramiento en el extinguido REA de uno de sus trabajadores que prestaba servicios como peón en la referida plantación al considerar que procedía hacerlo en el RGSS ya que entendía que la actividad del trabajador no era agrícola sino industrial. El TS resuelve conforme el criterio administrativo afirmando que la finalidad de la plantación era única y exclusivamente la de suministrar materia prima a las plantas fabriles de la empresa, necesarias para la fabricación de papel, y que, aplicando el principio de unidad de empresa, la actividad del trabajador debía ser considerada como industrial y, consecuentemente, su afiliación debía hacerse en el RGSS: "…*lo contrario sería establecer, diferencias no admisibles, entre quienes forman parte de un mismo proceso industrial, haciendo de peor condición a uno de otros, con la trascendencia, que ello supone, entre otros supuestos, en cuanto al alcance de la acción protectora de la Seguridad Social, que varía del Régimen General al Especial Agrario*".

31 Así se expresan HIERRO HIERRO, F. J. y CARDENAL CARRO, M., "El campo de aplicación del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios: cuestiones heredadas e incertidumbre futuras" en HIERRO HIERRO, F. J., *Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Comentarios a la Ley 27/2011, de 22 de septiembre,* Laborum, 2012, pp. 24-31, que hacen un recorrido exhaustivo de la jurisprudencia dictada al respecto y de los criterios ofrecidos por la Administración de la Seguridad Social.

a la naturaleza de la actividad desarrollada en cada una de las empresas del grupo, los trabajadores queden encuadrados en el SEA o en el RGSS, según proceda. Ejemplo de lo anterior lo encontramos en el encuadramiento de un trabajador en el SEA por considerar que éste se encargaba de la celulosa en la empresa Silvasur Agroforestal S.A., cuyo principal cometido era el abastecimiento de madera a la factoría de ENCE. Se estimó entonces que tal encuadramiento debía ser independiente del hecho de que aquélla subcontratase para el transporte a otras empresas y que las demás transformaciones y operaciones con el producto la realizasen otras empresas del grupo[32].

En cualquier caso, la relativa indefinición del concepto de labor agraria y la propia ambigüedad acerca de lo que sean actividades accesorias o complementarias ha introducido cierta dosis de incertidumbre que ha dado origen, como se ha visto, a resoluciones divergentes y variadas tanto por parte de la jurisprudencia como de la Administración de la Seguridad Social. Quedando expulsados del campo de aplicación del SEA, en según qué casos, un amplio número de trabajadores dedicados a labores de transformación por no intervenir, como exige la norma reglamentaria, en la obtención directa de los frutos y productos agrícolas o por no ser una mera labor de modificación básica. Así no se ha considerado que sean primera transformación, actividades como la elaboración de vino o queso; ni el manipulado y envasado de frutos en una cooperativa que no posee, como tal, la titularidad de las fincas; o la molturación de aceituna para su comercialización por una cooperativa que trabaja no solo con productos procedente de las explotaciones agrarias de los socios, sino que también realiza operaciones con terceros ajenos; o los trabajos de venta o comercialización de plantas y flores cortadas, producidas en otras explotaciones o incluso adquiridas el extranjero, al no recaer dichos trabajos complementarios única y exclusivamente sobre los productos obtenidos de las explotaciones agrarias cuyos titulares realicen las indicadas labores de comercialización y venta directamente o en común[33].

2.1.3. Exclusiones del concepto de labor agraria

Completamente explícito, sin embargo, es el art. 252 LGSS cuando encuadra en el RGSS a los trabajadores que realicen operaciones de manipulado, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases (136.2.g) LGSS). Lo que significa que este tipo de operaciones quedan excluidas del SEA por no ser posible calificarlas propiamente como agrarias ni tampoco puedan considerarse comprendidas

32 *Vid.*, STS de 9 de diciembre de 2004, núm. 6126/2003 (RJ 2005\1436), STSJ Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), núm. 653/2016, de 28 de abril (JUR 2016\7884) y STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 262/2012, de 26 de enero (JUR 2012\9934).

33 *Vid.*, Informes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de 19 de junio de 1990 y de 17 de junio de 1988, Resolución de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS, de 3-11-2009 y la Resolución de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS, de 12-4-2013. Referencias recogidas en el trabajo de CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: un sistema especial "atípico" dentro del Régimen General de la Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum,* núm. 12, 2017, pág. 39.

dentro de las llamadas complementarias o auxiliares al no encajar entre las que han sido calificadas como tales[34].

Unas labores de manipulación y envasado que tradicionalmente han venido siendo encuadradas en el RGSS a través del mecanismo de los sistemas especiales y que no han formado parte nunca de la consideración de labor agraria[35]. Así, baste citar el Sistema Especial de las empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales, y, en consecuencia, los trabajadores al servicio de las mismas, cualquiera que sea la duración prevista en sus contratos laborales, y siempre que sus actividades se realicen de manera intermitente o cíclica[36]. O el supuesto de los empresarios cosecheros-exportadores de tomate fresco, y los trabajadores eventuales o de temporada a su servicio que se dediquen exclusivamente a la manipulación y empaquetado de tomate fresco con destino a la exportación y dentro de la campaña oficial[37]. En todos estos casos, al igual que ha previsto el art. 252 LGSS al excluir expresamente a las tareas de manipulado y envasado del plátano, los trabajadores quedan integrados en el RGSS directamente o a través de su respectivo Sistema Especial.

Igualmente explícitas son las dos exclusiones que recoge el Decreto 3772/1972: de una parte, la relativa a cultivos agrícolas que se realicen en instalaciones situadas en espacios territoriales no sujetos a contribución territorial rústica y pecuaria (art. 9); y, de otra, respecto de las actividades pecuarias que persigan la obtención de productos pecuarios y que se lleven a cabo en granjas y establecimientos análogos, cuyos elementos de producción

34 Sobre este particular, y como ya se ha dicho en el apartado 2.1 referido a las actividades productivas que califican a una empresa/explotación como agraria, la inclusión de estos trabajadores por cuenta ajena en el RGSS no ha impedido sin embargo que los mismos sí puedan estarlo en el SETA cuando se trate de la actividad de venta directa por parte del agricultor o agricultores de su propia producción en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes. A tal efecto, recordemos, será necesario que la venta de su propio producto se haga sin transformación o sólo tras la primera transformación.

35 Baste citar al respecto jurisprudencia consolidada, entre otras, SSTS de 26 de abril de 1993 (RJ 1993\3367) y de 21 de abril de 1992 (RJ 1992\2668) cuando dispusieron que *"…las tareas de manipulado y envasado que se realizan en los centros en los que simplemente se empaqueta la fruta son segunda transformación y no son consideradas como agrarias.* Fundamenta su decisión el TS en la propia literalidad del art. 8 del Decreto 3772/1972 señalando que *"…En ninguno de los tres tipos descritos en el citado precepto pueden incluirse las labores de manipulación y envasado de frutas y hortalizas. No cabe, desde luego, su calificación como labores de obtención directa, almacenamiento en lugar de origen, o transporte. Y no es correcto tampoco considerarlas como labores accesorias de primera transformación; la clasificación, la limpieza, la selección y el envase de frutas y hortalizas en vistas a su comercialización no son literalmente operaciones de transformación, sino más bien, utilizando la propia terminología legislativa, de «acondicionamiento» de frutos o productos agrarios* (FJ Tercero STS 26 de abril de 1993)*"*.

36 *Vid.*, Orden de 30 de mayo de 1991 (BOE de 8 de junio). Un ejemplo práctico de esta actividad se encuentra en el CCP Granada, del Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata (BOP de Granada núm. 132/2022, de 13 de julio). CCP Industria Agroalimentaria-Granada, que recoge una clasificación profesional integrada por actividades no propiamente agrícolas, como es el caso de mozo/a almacén, mecánico/a primera y segunda, manipulado y limpieza; en este supuesto, y dado que la actividad de manipulado y envasado no se considera agraria, no hay duda de que sus trabajadores por cuenta ajena, sea cual sea la categoría profesional, tampoco podrán estar integrados en el SEA. Se destaca aquí la trascendencia de la actividad agraria a efectos del encuadramiento ya que estos mismos trabajadores (mozo/a almacén, mecánico/a, etc.) sí hubiesen sido encuadrados en el SEA de haber desempeñado esa labor directamente en una explotación agraria, tal y como se recoge en el art. 8.1, apartado c) del Decreto 3772/2002.

37 *Vid.*, Orden de 24 de julio de 1976 (BOE de 1 de septiembre).

constituyan una unidad económica independiente por darse en ella alguna de las siguientes condiciones (art. 10): a) que la granja, establecimiento o explotación esté sujeto a exacción fiscal del Estado distinta de la contribución territorial rústica y pecuaria[38]; y, b) que en la explotación predominen las expresadas actividades sobre el aprovechamiento de los pastos, vuelo o cultivo de secano o regadío del predio en que esté enclavada la granja o establecimiento análogo.

El art. 10 D. 3772/1972 contiene una regla de expulsión del Sistema Especial para el caso de que se dé un predominio de la actividad pecuaria sobre la propiamente agrícola con el correlativo encuadramiento de los trabajadores en el RGSS. Sin embargo, esta expulsión automática ha sido matizada por la jurisprudencia sosteniendo que la actividad ganadera habrá de quedar integrada en el campo de aplicación del SEA, aunque predomine sobre la explotación agraria del fundo, siempre, eso sí, que la misma esté dirigida a la explotación directa del ganado y constituya el objeto principal de la empresa; quedando, pues, la exclusión limitada a los casos en los que, aun incidiendo sobre tal explotación, se produjera como complementaria de un proceso industrial o fabril (tal es el caso de las granjas avícolas y de las instalaciones dedicadas a la cría intensiva de ganado). En definitiva, la expulsión del SEA tiene lugar cuando la actividad pecuaria constituya una unidad económica independiente o industrial. Por esta vía, por ejemplo, se ha considerado incluida en el SEA la actividad desarrollada por los trabajadores en supuestos de una explotación directa de ganado ovino y caprino de cría y cualquier granja productora de leche[39].

3. EL ENCUADRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN EL SEA

Al definir el campo de aplicación del extinguido Régimen Especial Agrario, el art. 2 del Decreto 3771/1972[40] disponía:

38 Sobre este particular, hay que decir que el concepto de la actividad ganadera independiente sujeta inicialmente a la extinguida contribución territorial rústica y pecuaria, ha sido desarrollado por el apartado 1 de la Regla 3ª de la Instrucción del Impuesto de Actividades Económicas, en los términos siguientes: a) Por lo que se refiere al ganado *"que paste o se alimente fundamentalmente en tierras que no sean explotadas agrícola o forestalmente por el dueño del ganado"*. Para añadir que *"a estos efectos se entenderá, en todo caso, que las tierras están explotadas por el dueño del ganado cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes: A) el dueño del ganado sea el titular catastral o propietario de las tierras en las que aquél paste o se alimente; B) cuando el dueño del ganado realice por su cuenta y a cualquier título, en las tierras en las que aquél paste o se alimente, labores tales como abonado de pastos, siegas, henificación, ensilaje, empacado, barbecho, recolección, podas, ramoneo, aprovechamiento a diente, etc., necesarias para la obtención de los henos, pajas, silos o piensos con que se alimenta fundamentalmente el ganado"*. De manera que, cuando concurra cualquiera de las dos circunstancias reseñadas, la actividad ganadera tendrá la consideración de dependiente y, en consecuencia, su ejercicio no constituirá hecho imponible del Impuesto sobre Actividades Económicas. Por tanto, si, como se ha visto, a efectos de la exclusión prevista en el apartado a) del art. 10 Decreto 3772/1972, es determinante que la granja o análogo no esté gravado por el IAE, en el caso de que el ganado sea alimentado fundamentalmente con piensos no producidos en la finca en que se críe, dicha actividad se considera ganadera independiente y, en consecuencia, sujeta al impuesto. Por el contrario, si el ganado se alimenta fundamentalmente con piensos producidos en la finca en que se críe, dicha actividad se considera ganadería dependiente y, en consecuencia, no sujeta al impuesto.

39 Véase a modo de ejemplo, STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 4429/2005, de 13 de mayo (AS 2005\1624).

40 Por su parte, el derogado Decreto 2123/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo y 4/1970, de 22 de diciembre, por las que se establece y regula el Régimen

"Quedarán incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social todos los trabajadores españoles, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que en forma habitual y como medio fundamental de vida realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias, dentro del territorio nacional, a excepción de los comprendidos en el Régimen General, y siempre que estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

2. Se entenderá que concurren los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida exigidos en el artículo segundo de la Ley de Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social de veintitrés de julio de mil novecientos setenta y uno, cuando el trabajador dedique su actividad predominantemente a labores agrícolas, forestales o pecuarias, y de ella obtenga los principales ingresos para atender a sus propias necesidades y las de los familiares a su cargo, aun cuando con carácter ocasional realice otros trabajos no específicamente agrícolas. Por lo que a los trabajadores por cuenta propia se refiere, se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos ingresos no constituyen su principal medio de vida cuando el trabajador, su cónyuge o los parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad que con él convivan sean titulares de un negocio mercantil o industrial.

3. La inscripción de los trabajadores en el Régimen Especial Agrario podrá ser compatible con su alta en alguno de los otros Regímenes de la Seguridad Social".

Descrita así la configuración del ámbito subjetivo del colectivo de trabajadores que integraban el extinguido REA se aprecia que, en relación con los asalariados del campo, se atiende a tres criterios, dos de carácter sustantivo y uno de naturaleza formal. En concreto, y por lo que hace los calificados como sustantivos, uno consistía en el desempeño de una actividad agraria, algo por otro lado normal y que resulta igualmente común para el trabajador autónomo, mientras que el otro criterio se materializaba en la exigencia de que dicha actividad constituyera la ocupación habitual del trabajador y fuera su medio fundamental de vida, exigencia que igualmente se reclama, con sus matices, del autónomo del campo. Por su parte, y en cuanto al criterio formal, era requisito que dichos trabajadores estuviesen incluidos en un registro por el que se les atribuía la condición de trabajador agrícola por cuenta ajena: el conocido censo agrario.

Centrándonos en la regulación actual, la misma se encuentra, como ya se ha dicho antes, en los arts. 252 a 260 LGSS. Un análisis comparativo del contenido de estos preceptos con la regulación previa permite afirmar que, respecto del primer criterio sustantivo

---

Especial Agrario (BOE de 21 de septiembre) establecía al respecto en su art. 2: *"Quedarán incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social todos los trabajadores españoles, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que en forma habitual y como medio fundamental de vida* realicen labores agrarias*, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias, dentro del territorio nacional, a excepción de los comprendidos en el Régimen General, y siempre que estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:*

a) Trabajadores por cuenta ajena, mayores de catorce años, fijos o eventuales. Entre tales trabajadores se comprenderán aquellos que como elementos auxiliares presten servicios no propiamente agrícolas, forestales o pecuarios de forma habitual, con carácter exclusivo y remuneración permanente en explotaciones agrarias, siempre y cuando no los alternen con trabajos que tengan carácter industrial, ni los ejecuten por cuenta propia o satisfagan impuesto industrial o licencia fiscal por razón de los mismos.

b) Trabajadores por cuenta propia que reúnan las siguientes condiciones: Primera. Que sean titulares de pequeñas explotaciones agrarias. Segunda. Que realicen la actividad agraria en forma personal y directa en estas explotaciones, aun cuando se agrupen permanentemente con otros titulares para la ejecución de labores en común u ocupen también trabajadores por cuenta ajena, sin rebasar los límites que reglamentariamente se determinen.

(exigencia de actividad agraria), el art. 252.1 LGSS prácticamente reproduce la definición recogida en la normativa del extinguido REA (art. 2.1 Decreto 3772/1972) cuando dispone que quedarán incluidos en el SEA "*los trabajadores que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios en los términos que reglamentariamente se establezcan*" (art. 252.1 LGSS).

Así pues, teniendo en cuenta lo anterior, y habida cuenta la vigencia del reglamento general, forman parte del colectivo de trabajadores por cuenta ajena del SEA por desarrollar una actividad agrícola en una explotación agraria (art. 8.1 D. 3772/1972):

a) los pastores, guardas rurales y de cotos de caza y pesca que tengan a su cargo la custodia de ganado o vigilancia de explotaciones agrarias; b) los trabajadores ocupados en faenas de riego, limpieza y desbroce de acequias con el único fin de que el aprovechamiento de las aguas sea para uso exclusivo de la explotación agrícola; y, c) los trabajadores que sin realizar estrictamente labores agrarias estén vinculados directamente a una explotación agraria, entre otros, técnicos, administrativos, mecánicos, etc.[41].

Aunque ya se ha dicho, y de manera semejante a lo que sucede en la delimitación del concepto de labor agraria, en la fijación del colectivo de trabajadores por cuenta ajena del actual SEA también ha sido esencial el papel de la jurisprudencia. Y así, por ejemplo, conforme a lo dispuesto en el citado art. 8.1 del Decreto 3772/1972 se ha considerado encuadrada en el extinguido REA una posadera cuya actividad laboral consistía fundamentalmente en la preparación de las comidas de los administradores de la finca y sus invitados, realizando las oportunas compras de alimentos bajo el control directo de la Administradora de la finca, así como al cuidado de las dos casas y la capilla existentes en el predio. Sin embargo, y pese a que se trata de labores domésticas, además de las de cuidado de las casas de la finca y la realización de las matanzas, entre otras, su encuadramiento corresponde no al RGSS sino al extinguido REA, dado que la empresa demandada tiene como actividad la explotación agraria de la finca en la que presta servicios de posadera[42].

En un sentido contrario, la STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 28/2004, de 23 de enero (AS 2004\2222) resuelve el encuadramiento del

41 Pese a que, como es sabido, la LGSS prohíba que la seguridad social pueda ser objeto de contratación colectiva (art. 43.2), sin embargo, y dada la ambigüedad del concepto de labor agraria, es verdad que la negociación colectiva del sector ha facilitado, en ocasiones, algún criterio orientativo al respecto (dicho esto con todas las cautelas posibles). Véase a modo de ejemplo, el CCA Extremadura, de Trabajo del Campo (DOE núm. 124/2022, de 29 de junio). CCA Campo-Extremadura. En este CC se recogen diferentes categorías profesionales de quienes son trabajadores de las actividades del campo: a) Capataza, Capataz o Mayoral/Mayorala. b) Manijero/a. c) Especialista o Agrícola-Ganadero/a. d) Tractorista Maquinista Agrícola (definido como aquel personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar teniendo a su cargo el cuidado y conservación de esta). e) Guarda/Guardesa Particular de Campo y Caza (art. 25). E igualmente, el personal de oficios clásicos contratados directamente por el empresario para el servicio único y exclusivo de la empresa agrícola, tales como mecánicos, guarnicioneros, carpinteros, albañiles, etc., así como el personal administrativo, técnico y subalterno que, en tanto que están desempeñando su labor en el marco de explotación agraria, también habrán de formar parte del SEA, art. 2 del ya citado CC para las Actividades Agropecuarias de la Provincia de Alicante. En un sentido semejante, CCP Málaga, del Sector Agropecuario (BOP de Málaga núm. 240/2020, de 17 de diciembre). CCP Campo-Málaga.

42 *Vid.*, STSJ Comunidad Autónoma de Baleares (Sala de lo Social, Sección Única), núm. 167/2001, de 30 de marzo (AS 2001\2448).

trabajador en el RGSS (y no en el SEA) al tratarse de un mecánico de mantenimiento de los centros de empaquetado de tomates que la empresa poseía en la provincia de Las Palmas y para lo cual se desplazaba a los diferentes centros en su vehículo particular; entendiendo la Sala, en el sentido expresado, fundándose en el hecho de que dicha empresa no era titular de una explotación agraria y que, en consecuencia, el trabajador no efectuaba el mantenimiento de maquinaria en las explotaciones agrarias.

Por el contrario, quedan excluidos del SEA el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su explotación agraria, siempre que convivan en su hogar y estén a su cargo, a no ser que se demuestre su condición de asalariados, y sin perjuicio de que puedan tener la condición de trabajadores por cuenta propia. Se trata de una exclusión que opera como regla general para los familiares trabajadores que prestan servicios para un familiar autónomo. Lo que significa que los familiares colaboradores del empresario agrario están igualmente incluidos en el RETA (o SETA según se verá más adelante).

No obstante ser la anterior la regla general, también resulta de aplicación para estos familiares colaboradores la excepción en el caso de los hijos del titular de la explotación agraria, que se consideran asimilados a trabajadores por cuenta ajena a los efectos de su inclusión en el SEA. Bien porque sean menores de treinta años, aunque convivan con titular, en cuyo caso podrán ser contratados por éste como trabajadores por cuenta ajena; bien porque, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral en los términos concretados en los arts. 12 y 324.4 LGSS. En ambos casos hay que decir que su inclusión en el campo de aplicación del SEA, en la medida en que desarrollen actividades agrarias, no es completa ya que se les excluye de la cobertura por desempleo[43]. Se trata, pues, de trabajadores que pasan a la categoría de los calificados como asimilados a trabajadores por cuenta ajena y, como tales, integrados en el RGSS, aunque, en la medida en que desempeñan labores agrarias, lo estarán en el SEA, si bien sin alcanzar el nivel máximo de tutela que les identificaría como trabajadores asalariados en sentido propio[44].

Distinto es lo que sucede con el otro criterio sustantivo de determinación del campo de aplicación del SEA como es la exigencia de habitualidad y medio principal de

43 *Vid.* la DA décima Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (BOE de 12 de julio) cuando dispone que: *"Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo. Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %; b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social; c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %".*

44 Véase sobre esta figura, GONZÁLEZ ORTEGA, S. y BARCELÓN COBEDO, S., *Introducción al Derecho de la Seguridad Social,* Tirant lo Blanch (17ª edición), Valencia, 2023, pp. 116-117, quienes clasifican el campo de aplicación del RGSS en tres grupos, entre ellos, el correspondiente a los trabajadores asimilados a los que se hace mención.

subsistencia del trabajo agrícola desempeñado, no recogida en el art. 252.1 LGSS[45]. Es cierto que la jurisprudencia ya había ido debilitando la relevancia de la exigencia de ser el trabajo agrícola el medio fundamental de vida del trabajador, especialmente en el supuesto de los autónomos agrarios[46], pero también en el caso de los asalariados, entendiendo que el término "fundamental" debía ser interpretado flexiblemente. En el sentido de que la actividad tuviese cierta importancia, no tratándose de una contribución simbólica o anecdótica a la economía familiar, pero sin necesidad de que fuera el principal ingreso de la unidad familiar[47]; bastando con que con tal actividad se contribuyera de forma importante a levantar las cargas económicas de la familia[48]. Pero, si todavía podía existir alguna duda al respecto, a partir del 1 de enero de 2012, tras la Ley 28/2011, la integración en el SEA del trabajador asalariado que realiza una actividad agraria se llevará a cabo al margen de los ingresos adquiridos por el desempeño de esa actividad. Lo que además resulta coherente si se tiene en cuenta el proceso de homologación iniciado en materia de cotización con el

45 El art. 2 del Decreto 3772/1972 dispone al efecto: *"Se entenderá que concurren los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida cuando el trabajador dedique su actividad predominantemente a labores agrícolas, forestales o pecuarias, y de ella obtenga los principales ingresos para atender a sus propias necesidades y las de los familiares a su cargo, aun cuando con carácter ocasional realice otros trabajos no específicamente agrícolas"*.

46 Entre otras, las Sentencias de los TSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1315/2003, de 6 de octubre de 2005 (AS 2005\3568), y del País Vasco (Sala de lo Social, Sección Única), núm. 2821/2002, 4 de febrero de 2003 (AS 2003\1652).

47 *Vid.*, el supuesto de pluriactividad que resuelve la STSJ las Islas Canarias, Sta. Cruz de Tenerife (Sala de lo Social), núm. 830/2001, de 26 de diciembre (AS 2002\452). En este caso los actores habían constituido una Comunidad de Bienes dedicada a la actividad de explotación agraria de una finca en la que se cultivan plátanos, así como a su posterior manipulación, empaquetado y comercialización, realizando todo ello con personal a su servicio con vínculo laboral que ejecuta las tareas en las diversas fases del proceso según lo demande el desarrollo del cultivo y el posterior corte de la fruta y empaquetado. Los comuneros, el 31 de marzo de 2000, solicitaron de la TGSS la asignación de un Código de Cuenta de Cotización para la realización de las labores de manipulación, envasado, empaquetado y comercialización de plátanos, basándose en la idea de que las tareas de manipulación y empaquetado desarrolladas por los trabajadores tan sólo constituyen una mínima parte de la actividad que desarrollan; mientras que la mayor parte del año, su trabajo lo dedican a actividades propiamente agrarias, que constituyen su medio fundamental de vida y exigen a su vez su encuadramiento en el REA. En concreto, la actividad de empaquetado se realiza en días determinados, nunca más de 2 o 3 seguidos, que a lo largo del año no superan el 25 % de las jornadas de trabajo y que tampoco alcanzan nunca 90 días consecutivos. La Sala, siguiendo la doctrina judicial que hace una interpretación flexible de la exigencia de que la labor agraria sea medio fundamental de vida en el sentido de que dicha actividad tenga cierta importancia y que no se trate de una contribución económica simbólica o anecdótica a la economía familiar, considera posible que estos trabajadores pudieran simultanear el alta en ambos Regímenes ya que la mayor parte del año se dedican a las tareas agrícolas con habitualidad y como medio fundamental de vida (por lo tanto, podrían estar en el REA) y sólo de una manera clara y porcentualmente menor (25 %) se dedican a la actividad del empaquetado de plátanos (en consecuencia, en el RGSS). Y todo ello porque el apartado 3 del art. 8 del Decreto 3772/1972 establece la posibilidad de compatibilizar la inscripción de los trabajadores en el REA y su alta en alguno de los otros regímenes de la Seguridad Social; pese la incompatibilidad que igualmente recoge el art. 45.4º.b del RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el reglamento general sobre afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores en la Seguridad Social (BOE de 27 de febrero), ya que dicha incompatibilidad sólo está prevista para el caso de que la dedicación del trabajador a otras actividades, en este caso la de empaquetado, sobrepasara ininterrumpidamente el período de tres meses naturales.

48 Entre otras, las Sentencias del TSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1315/2003, de 6 de octubre de 2005 (AS 2005\3568) y del País Vasco (Sala de lo Social, Sección Única), núm. 2821/2002, 4 de febrero de 2003 (AS 2003\1652).

previsto para los trabajadores por cuenta ajena del RGSS[49]. De manera que la equiparación entre el SEA y RGSS en esta materia lógicamente convierte en innecesaria la exigencia de que los ingresos hayan de constituir el medio fundamental de vida.

La desaparición de este requisito en la regulación actual, imprescindible sin embargo para la inclusión de los trabajadores asalariados en el extinguido REA, ha permitido el tránsito automático de los trabajadores que ya figuraban inscritos en el censo agrario en el RGSS y, en la medida en que se trata de trabajadores asalariados agrarios, incorporarse al SEA (DT. 17 LGSS). Suprimido el censo agrario por obra de la Ley 28/2011[50], el art. 253.1 LGSS establece que los trabajadores agrarios quedarán incluidos en el SEA desde el momento de inicio de su prestación de servicios, que coincidirá con la de alta en el RGSS; y, en cuanto a quienes ya estuvieran en el REA a fecha de 1 de enero de 2012, quedarán integrados igualmente en el Sistema Especial (DT. 17 LGSS).

Ahora bien, y aunque el art. 252.2 LGSS no exige expresamente el requisito de dedicación habitual del trabajador asalariado a la actividad agraria, haciendo con ello desparecer la rigidez causante de la expulsión del anterior REA, lo cierto es que indirectamente sí lo hace cuando reclama un concreto nivel de actividad agraria, no tanto para adscribirse al RGSS, donde ya está el trabajador asalariado, sino para entrar y permanecer en el SEA. En efecto, la Ley 28/2011 eliminaba el requisito de la habitualidad y medio fundamental de vida a efectos del encuadramiento en el RGSS de los trabajadores por cuenta ajena; aunque se puede decir que no se trataba de una supresión plena ya que su art. 2, apartados 3 y 6 establecía que: *"No obstante, esta supresión «no es plena, al menos en lo que refiere a la habitualidad, en la medida en que el art. 2, apartados 3 y 6 establecían la exigencia para quedar incluido o reincorporarse al sistema especial durante los periodos de inactividad que el trabajador deberá de haber realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un periodo de 365 días"*[51]. Por tanto, si bien el trasvase de los trabajadores asalariados incluidos en el censo del extinguido REA al RGSS es automático, no cabe decir lo mismo cuando se trata de su incorporación al SEA, pues es preciso que el trabajador realice un mínimo de actividad agrícola.

Asimismo, el SEA, en relación con lo anterior, sigue permitiendo que los trabajadores agrarios continúen en el mismo, conservando la condición de alta, aunque existan periodos en los que no realicen ninguna tarea agrícola por no estar contratados por ningún empresario; algo que, por otro lado, ya era posible en el REA, permaneciendo, entonces, tales trabajadores inactivos en el censo agrario. Una singularidad característica del modo de inclusión de los trabajadores agrícolas ya que, durante estos periodos de inactividad,

49 Se trata, no obstante, de una equiparación que no se va a producir de manera inmediata; por el contrario, se han establecido amplios periodos de aplicación transitoria, de forma que la homologación será progresiva, más próxima a los estándares del RGSS, pero sin igualarlo del todo, véase al respecto las reflexiones contenidas en el Capítulo 19 de esta obra a cargo de VALDÉS MORILLO, F. J., "Financiación, cotización y recaudación en los sistemas especiales de trabajadores agrarios".

50 El elemento formal de la definición del campo de aplicación del SEA será objeto de análisis dentro de esta obra colectiva en el Capítulo 18 dedicado a los actos de encuadramiento cuya autora es NAVAS-PAREJO, M.

51 *Vid.*, las reflexiones sobre el tratamiento de la nota de habitualidad de MONEREO PÉREZ, J. L. y ROMERO CORONADO, J., *Seguridad Social Agraria*…. op., cit., pp. 95-96. También CAVAS MARTÍNEZ, F., "Sistema Especial Agrario…", en MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., (Dir.) *Tratado de Derecho…* op., cit., pág. 590.

el trabajador sigue incluido en el SEA y cotizando, aunque a su exclusivo cargo. Todo ello sin contar que, además, esas cotizaciones se suman a las que haya realizado durante los periodos de actividad agraria reales.

La LGSS fija, eso sí, ciertas condiciones para esa permanencia en el SEA; algo que también se exigía en el contexto del REA. De forma que, durante los períodos de inactividad en dichas labores (aseguramiento voluntario), la inclusión requerirá que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas. A tal efecto, se consideran periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67 % de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el SEA en dicho mes. Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, no existirán períodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de cinco jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación (art. 253 LGSS)[52].

En definitiva, lo anterior incide en la idea de partida acerca de la exigencia de un mínimo desempeño de trabajos agrarios por cuenta ajena que justifiquen la dedicación mantenida de la actividad agraria. Es cierto que se trata de una exigencia de mínimos (30 jornales reales en un periodo continuado de 365 días) algo que se justifica por la singularidad del sector, el alto nivel de desempleo, su intensa temporalidad y la corta duración de los contratos[53]. Y que, además, se ve favorecida por un diseño un tanto flexible ya que el art. 253.3 LGSS aclara el concepto de jornadas reales estableciendo que se computarán tales las efectuadas por el trabajador en el período indicado, incluidas las prestadas en un mismo día para distintos empresarios. E, incluso, añade más flexibilidad ya que se computan como tales situaciones, entre otras, las bajas por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, incapacidad temporal derivada de riesgos profesionales, riesgo durante el embarazo y la lactancia, o el periodo de percepción de las prestaciones por desempleo.

4. SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES AGRARIOS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Las reglas de inclusión de los trabajadores por cuenta propia en el Sistema Especial (SETA) están recogidas en los arts. 323 y 324 LGSS[54]. No obstante, y antes de empezar este

52 Remitirse nuevamente al Capítulo 18 de NAVAS-PAREJO ALONSO, M.

53 Una cifra que, dicho sea de paso, recuerda a las jornadas reales de trabajo que hay que acumular para seguir disfrutando de la protección del subsidio agrario para los trabajadores de Andalucía y Extremadura, tal y como queda recogido con detalle en el Capítulo 21, dentro de este mismo Bloque, a cargo de CARRERO DOMÍNGUEZ, C., "La protección por desempleo de los trabajadores agrarios"

54 Aunque será objeto de análisis en el Capítulo 18 de la Profesora NAVAS-PAREJO, M., dedicado al estudio de los problemas sobre encuadramiento del colectivo de trabajadores autónomos agrarios, conviene en este momento indicar que, para dar debido cumplimiento a los requisitos de inclusión recogidos en el art. 324 LGSS, el art. 56 del RD 84/1996, de 26 de enero, obliga a los interesados a presentar declaración justificativa de acreditación de dichos requisitos en el momento de solicitar su incorporación al SETA. De igual manera que, tras las modificaciones operadas en el citado RD 84/1996 por obra del RD 504/2022, de 27 de junio (BOE de 28 de junio), la comprobación por parte de la TGSS del cumplimiento de los requisitos exigibles para la afiliación de los autónomos agrarios al SETA, así como la revisión de los mismos, se efectuarán conforme a diferentes reglas en función del momento en que dicha afiliación tenga

apartado, conviene insistir en la idea, ya formulada al tratar a los asalariados del campo, de que no todos los trabajadores autónomos que se dedican a labores agrarias deben quedar incluidos necesariamente en el SETA. Por el contrario, el mismo está diseñado para ofrecer tutela a los pequeños profesionales del campo. Lo que se traduce, tal y como se tendrá ocasión de comprobar en el capítulo relativo a la obligación de cotizar, en un menor esfuerzo contributivo que se concreta básicamente: por un lado, en el mantenimiento de beneficios en la cotización de los que es ejemplo la aplicación de tipos de cotización más reducidos; y, de otro lado, en la pervivencia del rasgo de la voluntariedad característico, dicho sea de paso, del colectivo de trabajadores autónomos, en materia de acción protectora que les permite, en concreto y por lo que hace a los autónomos agrarios, la posible exclusión de la cobertura de los riesgos profesionales y de las situaciones de incapacidad temporal y cese de actividad[55].

Pues bien, hecha esta observación de carácter general, y volviendo al contenido de los citados preceptos de la LGSS, el art. 323 LGSS establece, de forma clara y directa, como condición inexcusable que el autónomo agrario tenga cumplida la edad de 18 años; una exigencia lógica y que no plantea problemas, ya que siendo requerida para la inclusión de cualquier trabajador autónomo en el RETA, no podía dejar de serlo también tratándose del SETA[56].

Junto al elemento de la edad se proyectan igualmente sobre los autónomos agrarios en cuanto a su inclusión en el SETA el resto de los requisitos que son exigibles, con carácter general, para el colectivo de trabajadores por cuenta propia a efectos de su encuadramiento en el RETA.

En concreto, el art. 324.1 LGSS, en su apartado c), establece la obligación de que la ejecución de las labores agrarias deba ser realizada de forma personal y directa en las explotaciones agrarias. Lo que no excluye, tal y como sucede con el autónomo ordinario, la posibilidad de que éste ocupe a trabajadores por cuenta ajena; todo ello, eso sí, con la limitación de que no se trate de más de dos trabajadores que coticen mediante la modalidad de bases mensuales o, caso de tratarse de trabajadores que coticen sobre bases diarias, a las

lugar. De este modo es posible distinguir dos momentos: a) hasta el 01/01/2023, que continuará vigente el derogado art. 47 bis del RD 84/1996 ; y, b) a partir del 01/01/2023 (fecha de entrada en vigor de las modificaciones operadas en el RD 84/1996) siendo, pues, aplicable el art. 48.2 y 3 del RD 84/1996.

55 Sobre este particular es oportuno subrayar en este momento, aunque también será objeto de análisis en el capítulo dedicado a la materia de cotización, la novedad introducida por el ya citado RDL13/2022, de 26 de julio, por el que se establece el nuevo sistema de cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. De este modo, a partir del 1 de enero del año en curso, el nuevo sistema de cotización para este colectivo (que incluye obviamente a los autónomos del SETA) estará en función de los rendimientos obtenidos en el ejercicio de la actividad por cuenta propia a lo largo de cada año natural, sin perjuicio de que la TGSS, en el año siguiente, proceda a la regularización de dichas bases en función de los rendimientos netos reales que determine la Agencia Tributaria para cada trabajador. Se supera así el sistema hasta ahora existente, basado en la libre elección de bases de cotización por parte del trabajador autónomo.

56 Una exigencia de edad que juega para el encuadramiento en el RETA, aunque sí se permita el trabajo autónomo a partir de los 16 años, conforme señala el art. 9 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en lo sucesivo, LETA). Un ejemplo más de la no siempre coincidencia entre la normativa reguladora del trabajo, en este caso del autónomo, y la de seguridad social respecto del mismo colectivo.

que se refiere el artículo 255 LGSS[57], que el número total de jornadas reales efectivamente realizadas no supere las quinientas cuarenta y seis en un año, computado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Este número de jornadas reales debe reducirse proporcionalmente en función del número de días de alta que se encuentre el trabajador autónomo agrario en el SETA durante el año natural de que se trate.

Conviene recordar que la Ley igualmente tiene previsto que dicha limitación en materia de contratación sea aplicable por cada explotación agraria; lo que justifica la excepción a esta regla general, recogida también en el art. 324.1 LGSS, para el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, todos ellos lógicamente en situación de alta en el SETA. Excepción que se concreta en la posibilidad de que se añada al número de trabajadores ya citados (no más de dos) uno más con cotización por bases mensuales; o, en caso de trabajadores con cotización por jornadas reales, doscientos setenta y tres jornales al año más por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero. Una mejora de los límites previstos legalmente con la que se favorece la cotitularidad de estas explotaciones.

Volviendo a la exigencia de dedicación personal y directa, el propio art. 324.1 LGSS, ahora en su apartado a), especifica al establecer que el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas ha de ser superior a la mitad del tiempo de trabajo total. Una vez más la norma subraya la relevancia que debe tener la dedicación al trabajo agrario, sea por cuenta ajena o propia, a efectos del encuadramiento de estos trabajadores en alguno de los dos Sistemas Especiales (SEA o SETA). No olvidemos que, como se ha dicho, el SETA está diseñado para proteger al pequeño agricultor que sea profesional; quedan, pues, excluidos del SETA los trabajos meramente marginales, sean por la escasa centralidad de la actividad, sean porque el tiempo de dedicación es inferior al legalmente establecido (esto es, la mitad del tiempo de trabajo total que hubiera realizado).

En este sentido, es importante subrayar que esta exigencia de dedicación directa y personal no se entiende desvirtuada cuando la actividad agraria consiste en la de dirección y gestión de la explotación agrícola de la que el trabajador autónomo es titular. En efecto, es criterio judicial reiterado el que sostiene que no es necesario que la persona inscrita en el SETA realice actividades directamente agrarias de forma personal y directa ya que la propia normativa establece que también es posible que ese requisito se entienda cumplido a través de la gestión y dirección de la explotación, dato que queda acreditado, entre otros hechos, por el pago del arrendamiento de las parcelas, la solicitud de ayudas a la explotación, la existencia de pólizas de crédito de cuenta corriente, etc[58].

Conectado con la centralidad de la actividad autónoma, otro rasgo más del trabajo por cuenta propia que ha de concurrir para posibilitar la adscripción al SETA es que la actividad profesional se desempeñe con habitualidad. Un rasgo este último que, como se

57 *Vid.*, el art. 255.1 b) LGSS prevé que la cotización de los trabajadores asalariados podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. Si el empresario no ejercita tal opción se aplicará la modalidad de bases mensuales. En todo caso, esta modalidad mensual es obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales vuelve a tener carácter opcional.

58 Entre otras, STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª), núm. 478/2019, de 27 de febrero (JUR\2019\199312) y STSJ de la Rioja (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª), de 28 de mayo (JUR2020\2020\201361).

sabe, ha planteado problemas de interpretación, en general, respecto de los autónomos, y en particular en relación con los autónomos agrarios y los del mar. Ya que, en realidad, tras la nota de habitualidad lo que se está exigiendo es que el trabajador autónomo (cualquiera que éste sea) desarrolle efectivamente una actividad y que, además, la misma sea profesional; o lo que es lo mismo, que dicha actividad tenga entidad suficiente, de cierta relevancia y permanencia y que no se trate, en consecuencia, de una actividad meramente puntual, marginal o residual que a la postre pudiera permitir el acceso de los autónomos al Sistema de Seguridad Social por el desempeño de cualquier trabajo por cuenta propia por irrelevante que sea. La idea de la centralidad es, sin duda, clave para el encuadramiento, en general, de los autónomos en el RETA y, en concreto, a los autónomos agrarios en el SETA.

Conviene recodar en este extremo, siquiera sea de forma breve, que no siempre la habitualidad ha sido interpretada en los términos expresados. Antes, al contrario, precisamente la regulación del colectivo de autónomos agrarios (e igualmente de los autónomos del sector marítimo-pesquero) presentaba a este respecto una notable rigidez que, en la práctica, suponía equiparar habitualidad con medio fundamental de vida. De manera que el encuadramiento en ambos regímenes especiales (desaparecido el uno y persistente el otro) de posibles trabajadores autónomos quedaba condicionado por el hecho de que la actividad (agraria o marítimo-pesquera) fuese la predominante en la medida en que les permitía obtener del trabajo desarrollado los principales ingresos.

Operaba así, respecto de ambos tipos de trabajadores autónomos, un criterio de delimitación estrictamente económico que suponía la expulsión de dichos Regímenes Especiales de un importante número de trabajadores al resultar frecuente que éstos pudiesen realizar otro tipo de tareas (entre otras cosas, debido al carácter estacional de las actividades). Pero, es más, en ambos Regímenes Especiales existía la presunción *iuris tantum* que determinaba que aquellos ingresos no eran los principales si el trabajador, su cónyuge o pariente hasta el tercer grado, eran los titulares de un establecimiento mercantil o industrial. Derivando finalmente su adscripción, como consecuencia de ello, en el RETA, en cuanto Régimen Especial residual. Un tratamiento de habitualidad, pues, que suponía reducir a la nada las situaciones de pluriactividad en claro contraste con el RETA para el que la identificación entre habitualidad y medio fundamental de vida nunca se estableció.

Como se sabe, en la actualidad esta identidad ha dejado de operar para los autónomos; en concreto, y por lo que ahora interesa, en el caso de los autónomos del extinguido REA lo fue por obra de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica; antes, incluso, de que tuviera lugar su integración en el SETA por obra de la Ley 18/2007[59]. De forma que la nota de habitualidad para estos autónomos agrarios se vincula también con el criterio de profesionalidad y la intensidad de la actividad agraria, aunque para ello se

59 Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica (BOE de 12 de noviembre). Ni tampoco para el otro colectivo de trabajadores autónomos, los del mar, que, pese a seguir existiendo su Régimen Especial propio, la regulación contenida en el art. 4 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero (BOE de 22 de octubre), ha suprimido la rigidez de la exigencia de medio fundamental de vida, definiendo la actividad susceptible de acogerse al Régimen Especial en términos semejantes a lo previsto en el art. 305 LGSS y en el art. 1 LETA; por tanto, igual que respecto del resto de trabajadores autónomos.

acuda a criterios indiciarios de tal habitualidad como es, sin duda, el importe de lo percibido por la actividad desarrollada, tomando como referente el salario mínimo interprofesional[60].

Pues bien, la aplicación práctica de esos criterios de profesionalidad y centralidad justifican que, a efectos de su inclusión en el SETA, una vez más el art. 324. 1, en sus apartados a) y b) LGSS, establezca requisitos vinculados a la obtención por parte del autónomo agrario de un determinado nivel de rendimientos por la actividad agraria[61]. Tales requisitos son:

a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 % de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 % de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total. Lo que va en la línea ya apuntada acerca de que el objetivo perseguido con la creación de este Sistema Especial no es otro que ofrecer especial tutela a los pequeños agricultores profesionales[62].

b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 % del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación[63].

Sobre la interpretación de estos requisitos descritos en el art. 324.1, apartados a) y b), la STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contenciosos-Administrativo, Sección 3ª), núm. 1204/2019, de 27 de mayo (JUR\2019\242867) se plantea si procede la inclusión de una trabajadora en el SETA en función del cumplimiento de los requisitos exigidos en el art. 324.1 LGSS; o si, por el contrario, su inclusión había de ser en el RETA.

Los hechos que se detallan en la cita Sentencia son: la trabajadora realiza una actividad agrícola por cuenta propia de manera personal y directa; declara que tiene en propiedad unos 700 olivos (5,21 hectáreas cultivadas) y que la explotación la gestiona y explota directamente ella, junto a su marido, quien a su vez también ostenta olivos en propiedad (9,54 hectáreas cultivadas) que cultivan y explotan conjuntamente, disponiendo

60 Véase para un estudio en profundidad de la jurisprudencia sobre el tratamiento del rasgo de habitualidad el Capítulo 6, "El trabajo autónomo en el Sector Agrario", de ARENAS VIRUEZ, M.

61 En este extremo conviene siquiera recordar que la redacción actual es el resultado de la modificación introducida por Ley 30/2022, de 23 de diciembre, por la que se regulan el sistema de gestión de la política Agrícola Común y otras materias conexas (BOE de 22 de diciembre) que, a tal efecto, rescata la redacción del art. 324.1 y 2 LGSS anterior a los cambios introducidos por los RDL 15/2020, de 21 de abril y de 19/2020, de 26 de mayo. Conforme a las citadas normas quedaba eliminado para la inclusión en el SETA el límite legal impuesto a los rendimientos anuales obtenidos por el titular de la explotación.

62 En estos términos se expresa GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *Vicisitudes judiciales en el ámbito subjetivo del RETA,* Thomson Reuters Aranzadi, 2019, cuando se refiere a la exigencia de rendimientos obtenidos de la explotación agraria que marca el art. 324.1 a) LGSS (pp. 106).

63 A tal efecto, el art. 324.1, párrafo tercero, LGSS señala que "Para determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras a) y b) se podrá tomar en consideración la media simple de las rentas totales y de los rendimientos anuales netos de los tres ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúe su comprobación, con la excepción del ejercicio o ejercicios afectados por circunstancias excepcionales tenidas en cuenta en aplicación de la normativa reguladora del IRPF, en estos casos se tendrá en cuenta el ejercicio o ejercicios inmediatamente anteriores no afectados por tales circunstancias".

de materiales para la recolección y tratamiento oportunos. Su renta agraria supera el 50 % de la renta total, dedicándose a dicha actividad más de la mitad del tiempo que dedica al trabajo en su totalidad, pues sólo constan determinados jornales reales por cuenta ajena (8 en el año 2013 realizados por cuenta ajena al cuñado de la recurrente).

Por otra parte, de la declaración de IRPF correspondiente al ejercicio 2013, con opción de tributación conjunta, se desprende que tanto la recurrente como su cónyuge declararon rendimientos de actividades agrícolas en régimen de estimación objetiva. Tomadas en consideración la media simple de las rentas totales y de los rendimientos anuales netos de los seis ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúa la comprobación, resulta que la renta obtenida por actividad agraria por cuenta propia de la unidad familiar es superior al 50 % de su renta total, al menos desde 2013. El rendimiento neto anual no supera el 75 % de la base máxima de cotización establecida en el RGSS. De forma que, de haber superado dicho porcentaje, dato especialmente relevante a afectos de determinar el encuadramiento, estaría en el RETA; pero al no haberlo hecho, tal y como se desprende de los datos indicados, el alta será en el SETA. Inclusión en el Sistema Especial que se ve corroborada por otros dos datos igualmente relevantes: de una parte, que realiza labores agrarias de forma personal, directa; y, de otra, que el número de jornales satisfechos a los eventuales agrarios contratados no supera los 546 en un año computado de fecha a fecha.

En estas referencias porcentuales recogidas en el art. 324.1, apartados a) y b) LGSS, además de la idea de centralidad y profesionalidad de la actividad agraria, también funciona un tope como expresión de la tutela a los pequeños propietarios, de tal manera que si lo superan habrán de quedar encuadrados en el Régimen común de los autónomos y no al especial de agrarios. De este modo la entidad cuantitativa de los ingresos hace que, aun tratándose de un autónomo que trabaja de forma directa y personal, no se justifique sin embargo el tratamiento diferente y de mayor tutela del SETA, reconduciéndose a estos trabajadores al RETA que, como se ha dicho, funciona como residual. De ahí que, en el caso de la inclusión de los trabajadores autónomos del campo en el SETA, se requiere que el rendimiento neto anual no supere el 75 % de la base máxima de cotización. Si se superase tal límite correspondería directamente el alta en el RETA y no en el SETA.

Por otra parte, y como se indica, entre otras, en la STSJ Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), núm. 479/2020, de 3 de marzo (JUR\2020\225098), los requisitos del art. 324 LGSS deben ser ponderados de forma que, para el encuadramiento de un trabajador autónomo agrario en el SETA, lo primero será considerar si su explotación agraria es económicamente viable. Y todo ello, claro está, bajo el prisma de que el espíritu de la Ley de integración de 2007 lo que priorizó fue la modernización de las explotaciones agrarias, centrándose en problemas concretos y destacando las dificultades, en términos de supervivencia de carácter empresarial, que afrontan las explotaciones agrarias de dimensiones reducidas que, en principio y por sus especiales dificultades, deberían ser más protegidas; de ahí que sea primordial tener en cuenta el nivel de rentas del trabajador y el volumen de empleo.

En el caso de la Sentencia citada, y respecto del cumplimiento del porcentaje del 50 % de su renta total, se planteaba si de los rendimientos del trabajador, cuya inclusión en el SETA había sido de oficio, tenía que ser o no descontada la percepción del subsidio

por desempleo sobre la consideración o no del mismo como rendimiento del trabajo. Un dato que resultaba relevante porque, dependiendo de cual fuera la interpretación, el trabajador autónomo quedaba incluido o no en el citado Sistema Especial. Concluye la Sentencia, siguiendo el criterio administrativo, que las cantidades percibidas en concepto de subsidio por desempleo deben computarse como rendimientos del trabajo; lo que determinó en el caso de autos que la actividad agraria no fuera calificada de marginal siendo, en consecuencia, procedente su inclusión en el SETA.

En sentido semejante, se vuelve a plantear la marginalidad de la actividad agrícola, la STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo), núm. 2810/2020, de 21 de septiembre (RJCA\2020\1482) señalando, en este caso el propio recurrente, que no reúne tales requisitos para estar en el SETA por considerar que únicamente deben ser tenidos en cuenta sus rendimientos y no los de su cónyuge; como también que no han sido tenidas en consideración la totalidad de las rentas que recibe ya que no se ha incluido, para el cómputo total de las rentas, el importe percibido por el interesado en concepto de renta agraria, pese a haber sido declarada fiscalmente en las declaraciones anuales de IRPF. Estima, por tanto, la falta de habitualidad en el ejercicio de la actividad agraria.

Sin embargo, la Sentencia concluye que, dado que el trabajador realiza tareas en fincas de las que son titulares ambos cónyuges, dicha actividad debe ser considerada como por cuenta propia, concluyéndose que realiza una actividad agraria por cuenta propia de forma personal y directa en las fincas agrícolas que explota (lo que incluye a las fincas en las que figura como titular su cónyuge), que su actividad principal es la actividad agrícola por cuenta propia a la que dedica mayor tiempo de trabajo total en el año y de la que obtiene la mayor parte de sus ingresos (más del 50 %), al menos desde enero de 2015, por lo que debió de estar de alta y cotizar en el SETA desde esa fecha.

La importancia de la cuantía de los rendimientos se observa también en la STSJ de la Rioja (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) de 17 junio de 2021 (JUR\2021\296075). En este supuesto, la trabajadora es titular del 25 % de la explotación agraria, de 249 hectáreas, lleva a cabo de forma habitual, personal y directa, en colaboración con su cónyuge, el trabajo correspondiente a las tareas del riego de la explotación agraria y su gestión ante comunidades de regantes, traslado de vehículos y transporte del producto recolectado, traslado de maquinaria y trabajadores contratados en campaña de cosecha, contratación de suministros de productos agrícolas, tareas de mantenimiento y conservación de los vehículos y maquinaria agrícola, gestión administrativa y tareas contables de la empresa así como la contratación de trabajadores. Y, en cuanto a los ingresos, de la trabajadora provienen exclusivamente de la explotación agraria ya que no desempeña ningún otro tipo de trabajo. De manera que cumple con las exigencias previstas en el art. 324 a) LGSS.

Todo ello ya determinaría, como señala la Sentencia, su ingreso en el SETA, pero, además, no hubiera sido necesario que la trabajadora hubiera realizado sus actividades de forma personal y directa porque la propia normativa establece que también es posible actuar a través de la gestión y dirección de la explotación. A lo que hay que añadir que se trata del cónyuge del cotitular de la explotación agraria; lo que, como establece el art. 324.3 LGSS, implica la incorporación a este sistema especial del mismo, así como de los demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive que no tengan la consideración

de trabajadores por cuenta ajena, siempre que sean mayores de dieciocho años y realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar[64].

De todas formas, tampoco se puede obviar que la experiencia práctica y la realidad del trabajo por cuenta propia agrario dan la impresión de que muchos de estos trabajos, al basarse en explotaciones agrarias de muy escasa entidad, con frecuencia no generan los recursos que permita considerarlos como un medio suficiente de vida; obligando al trabajador a compatibilizarlos con otros trabajos por cuenta propia o ajena, ya sea también en actividades agrarias como en otras de naturaleza industrial. Un prototipo de trabajador agrario que, más allá de la distinción estricta entre asalariado y autónomo a partir del cual operan las normas que regulan el trabajo agrícola, se encuentra en una situación mixta (de pluriactividad ahora ya sí posible) por la que podría ser considerado a la vez como asalariado y autónomo, obteniendo sus ingresos, habitualmente de escasa cuantía, de la suma de ambos tipos de actividades. Circunstancia que las normas que regulan el trabajo agrícola deberían tener en cuenta si se quiere legislar teniendo en cuenta la realidad existente en el campo; lo contrario obliga a una doble adscripción a la Seguridad Social con el coste que ello supone para una economía que por sí misma, incluso si el desempeño del trabajo es plural, es incapaz de afrontar tales gastos[65].

Hechas estas consideraciones sobre la nota de habitualidad, conviene concretar dos cuestiones. De una parte, y por lo que hace a la condición de titular de la explotación agraria, además de la consideración amplia del término titular que, como ya se ha visto en el caso del SEA, no debe identificarse en términos absolutos con propiedad, esa titularidad puede corresponder a una *persona física, ya sea en régimen de titularidad única, ya sea en régimen de titularidad compartida (entendida esta titularidad compartida como* la unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye por un matrimonio o pareja unida por análoga relación de afectividad, para la gestión conjunta de la explotación agraria)[66] *inscrita en el registro correspondiente; o a una persona jurídica, que ejerce la actividad agraria organizando los bienes y derechos integrantes de la explotación con criterios empresariales y asumiendo los riesgos y responsabilidades civil, social y fiscal que puedan derivarse de la gestión de la explotación*[67].

64 Sobre el tratamiento de los familiares colaboradores véase el Capítulo 7 de esta Obra Colectiva de GONZÁLEZ ORTEGA, S.

65 Es lo que sucede en la STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), núm. 3040/2020, de 5 de octubre (RJCA 2020\1541), cuyas reflexiones personales están recogidas en el BLOG AGROLABORAL de 26 de mayo de 2021. La controversia que solventa la Sentencia presenta una particularidad; y es que si, aceptado que el trabajador reúne los requisitos necesarios para estar en el SEA por tratarse de un trabajador asalariado del campo, debe estar simultáneamente en el SETA, con lo que ello implica de duplicación de las cotizaciones, debido a que realiza una actividad autónoma agraria de una cierta relevancia. Por tanto, no se discute si el trabajador es o no agrario, sino si, a la vez que realiza labores agrarias por cuenta ajena, por las que está incluido en el SEA, desarrolla una actividad agraria por cuenta propia por la que debe necesariamente adscribirse al SETA.

66 Como se sabe, fue la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE de 5 octubre), la que ofreció esta nueva figura jurídica de carácter voluntario, con el fin de promover esta modalidad de explotación agraria como un vehículo para alcanzar la verdadera equiparación de las mujeres y los hombres en la explotación agraria, dando así cumplimiento efectivo al principio de igualdad y no discriminación proclamada en la Constitución. Al tiempo que ha permitido aflorar la realidad del intenso trabajo femenino agrario en la mayoría de las ocasiones invisible.

67 *Vid.*, DF segunda Ley 35/2011 que modificó el contenido del art. 2, apartado 4 de la Ley 19/1995, de modernización de las explotaciones agrarias (BOE de 5 de julio).

De otra parte, la LGSS define a la explotación agraria como el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria y que constituye en sí misma una unidad técnico-económica, pudiendo la persona titular o titulares de la explotación serlo por su condición de propietaria, arrendataria, aparcera, cesionaria u otro concepto análogo, de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria[68]. De este modo, se consideran incluidos en el concepto los bienes inmuebles de naturaleza rústica y cualesquiera otros que sean objeto de aprovechamiento agrario permanente; la vivienda con dependencias agrarias; las construcciones e instalaciones agrarias, incluso de naturaleza industrial, y los ganados, máquinas y aperos, integrados en la explotación y afectos a la misma, cuyo aprovechamiento y utilización corresponden a su titular en régimen de propiedad, arrendamiento, derechos de uso y disfrute e incluso por mera tolerancia de su dueño. Asimismo, constituyen elementos de la explotación todos los derechos y obligaciones que puedan corresponder a su titular y se hallen afectos a la explotación.

Ejemplo del concepto de titularidad de explotación agrícola lo encontramos, por ejemplo, en la STSJ de La Rioja, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) num. 220/2022 de 6 julio (JUR\2022\270359), referida a la titularidad de una explotación agraria distinta de la de sus padres. En el caso quedó acreditado que el hijo, que si bien era arrendador de las tierras de sus progenitores, también había adquirido una parcela y poseía un pequeño porcentaje de participaciones sociales en la empresa familiar; que facturaba en su nombre, lo que refleja una relación bilateral de negocio, siendo documentos que, conforme al uso en el tráfico comercial, acreditan las relaciones contractuales entre el sujeto y la contraparte que permiten sostener -salvo una cualificadísima prueba en contra- que lo que reflejan corresponde a la realidad de la transacción y entre las personas físicas o jurídicas que en la misma constan también, productos agrícolas - uva-, además de haber adquirido maquinaria agrícola (tractor y deshojadora), y realizado curso de fitosanitarios y de agricultura. Otro indicio son los rendimientos derivados de su labor agrícola y así lo acreditan las declaraciones de IRPF que se acompañan con la demanda, los documentos como facturas.

A su vez, la actividad agraria debe ser entendida como el conjunto de trabajos requeridos para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales. Entre otros, y aparte de los trabajos directa y específicamente productivos, la venta directa por parte de la agricultora o agricultor de la producción propia sin transformación o la primera transformación de estos cuyo producto final esté incluido en el anexo I del artículo 38 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dentro de los elementos que integren la explotación, en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes. Considerándose también actividad agraria toda aquella que implique la gestión o la dirección y gerencia de la explotación. Una actividad expresamente encuadrada en el SETA, tal y como recoge el art. 2, apartado 1 de la Ley 19/1995[69].

Por último, y de manera semejante a lo ya analizado en relación con el SEA, junto a la actividad directamente agraria también se incluyen las complementarias entendidas

68 En términos semejantes se expresa el art. 2.2 de la Ley 19/1995 cuando define la explotación agraria como "el conjunto de bienes y derechos organizados empresarialmente por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, primordialmente con fines de mercado, y que constituye en sí misma una unidad técnico-económica".

69 En la redacción dada, una vez más, por la DF segunda de la Ley 35/2011.

como tales las de transformación de los productos de su explotación y venta directa de los productos transformados, siempre y cuando no sea la primera transformación en los términos indicados en el párrafo anterior, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en su explotación. También la participación y presencia de la persona titular, como consecuencia de elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que estos se hallen vinculados al Sector Agrario.

En definitiva, la inclusión del trabajador autónomo agrario en el SETA exige, en primer lugar, que éste sea titular de una explotación agraria (titularidad amplia en los términos ya expuestos y con la dualidad de la condición de persona física o jurídica); y, en segundo lugar, siguiendo el mismo proceso antes descrito para los trabajadores asalariados y el SEA, que desempeñe labores agrarias dentro de esa explotación ya calificada como agraria. Una identificación que, como ya se indicó, resulta más fácil de realizar ya que la calificación de agraria de la explotación de la que es titular el autónomo determina, de forma casi automática, la consideración igualmente de agraria de la labor desempeñada por el autónomo mediante su participación personal y directa en la actividad de que se trate. No existe, pues, la disociación entre explotación y labor agrarias, que sí sucede en el caso del trabajador salariado. Por el contrario, tratándose del autónomo agrario, su inscripción en el SETA vendrá provocada, más por la naturaleza de la actividad y de la organización productiva establecida y liderada por el autónomo que por la labor específica que éste hace dentro de ella. Un dato sin duda relevante para concretar cuándo el autónomo agrario queda expulsado del SETA para ser incluido, como un autónomo más, en el RETA; para lo que acaba siendo esencial, como se ha dicho, la centralidad (o habitualidad) de la actividad productiva.

5. CONCLUSIONES

Pese a la desaparición del Régimen Especial Agrario (REA), debido a la adscripción respectiva de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, sea en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), sea en el Régimen de Trabajadores Autónomos (RETA), ello no ha supuesto la eliminación de un conjunto de reglas particulares referidas al trabajo agrícola, relativas a muchas de las dimensiones del sistema de protección social, aunque centradas más bien en lo referido a los actos de encuadramiento y a la cotización. Por el contrario, se trata de especialidades que se resisten a desaparecer, como lo pone de manifiesto la transformación del REA en dos Sistemas Especiales, el SEA y el SETA, dedicados, de forma separada, a los trabajadores asalariados o a los trabajadores autónomos.

Siguiendo la misma lógica que es aplicable al conjunto de los regímenes especiales del Sistema de Seguridad Social, el SEA y el SETA, que son Sistemas Especiales insertos en regímenes de naturaleza profesional o contributiva, determinan su ámbito de aplicación a partir de la identificación subjetiva del colectivo protegido hecha teniendo en cuenta la naturaleza, las características singulares o las peculiaridades profesionales de la actividad económica que desarrollan. Así lo prevé el art. 11 LGSS, relativo a los Sistemas Especiales, que se limita a señalar que podrán establecerse, cuando sean necesarios, vinculando dicha necesidad a la actividad o condición de las personas en ellos incluidas; una formulación que, inevitablemente, se conecta con la más expresiva justificación de la existencia de

los regímenes especiales contenida en el art. 10 LGSS cuando se refiere a las actividades profesionales que, por su naturaleza, condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, así lo hagan conveniente.

Lo anterior significa que, a la hora de abordar el conjunto de la protección social de los trabajadores agrarios, sigue funcionando, como frontera objetiva de su ámbito de aplicación, en primer lugar, el tipo de actividad productiva que desempeñan que debe ser calificada necesariamente como agraria; para, posteriormente, y dependiendo de la forma en que tales trabajadores ejecutan dichas tareas, si en forma asalariada o autónoma, diversificar su adscripción según los dos Sistemas Especiales agrarios en vigor.

De manera que cualquier análisis de la protección social especial de los trabajadores del campo ha de comenzar necesariamente por la fijación del colectivo al que afecta; que, a su vez, ha de identificarse por las actividades que realizan que, y este es el punto clave, han de poder ser calificadas como actividades agrarias, entendiendo este concepto de forma amplia en cuanto inclusivo del conjunto de las actividades agrícolas, pecuarias y forestales. Así lo expresan tanto el art. 252.1 LGSS, respecto del SEA, como el art. 324.2, segundo párrafo, LGSS, en cuanto al SETA, que indica que "se entiende por actividad agraria el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales".

Lo que sucede es que, siendo la actividad agraria, entendida en sentido amplio, el concepto referencial y el que marca la frontera subjetiva del SEA y del SETA, lo cierto es que se trata de un concepto que está lejos de ser nítido, pese a los años de existencia del REA basado en la identificación de la actividad agraria, y posteriormente del SEA y del SETA que pivotan sobre la misma referencia delimitadora, así como de la abundante aportación doctrinal y jurisprudencial que ha abordado esta cuestión crucial.

Las razones de la dificultad de esa fijación de las fronteras del SEA y del SETA se encuentran, en primer lugar, en la propia determinación conceptual de lo que debe considerarse como actividad agraria, sobre todo si se traen a colación labores no directamente calificables como producción agrícola, pecuaria o forestal pero relacionadas con ellas. Como sucede con las llamadas actividades complementarias, suscitándose la necesidad de precisar la persistencia de la conexión de tales actividades con las directamente productivas para lo que se ha de afrontar todo lo relativo a las primeras y ulteriores transformaciones de los productos agrarios, pecuarios o forestales, a las tareas imprescindiblemente ligadas a la producción agrícola como las de transporte, almacenamiento o mantenimiento de maquinaria e instalaciones agrícolas, o a otras conectadas con finalidades relacionadas con la sostenibilidad del medio rural u orientadas a usos secundarios como los cinegéticos o turísticos.

Por otra parte, la dificultad de delimitación también se deriva de la propia transformación de la actividad agraria, cada vez más caracterizada por insertarse en un sector más global como es el de las empresas agroalimentarias, fruto de la creciente industrialización de las labores agrícolas y en la que la producción agraria en sentido estricto se entrelaza, cada vez con mayor intensidad, con las de tratamiento de los productos para su oferta en el mercado, así como con las de distribución y comercialización.

Todo lo anterior hace que sea más adecuado afrontar la cuestión, como se ha hecho, desde la perspectiva de la explotación agraria, como entidad en cuyo marco se desarrollan

las actividades que se adscriben al SEA o al SETA. Ya se trate, según el caso, de la empresa que recibe las prestaciones de los asalariados del campo, como de la empresa de la que es titular el trabajador autónomo y para la que desarrolla su trabajo de forma personal y directa. Una vez caracterizada la empresa como explotación agraria, ello implica manejar un concepto reductivo que expulsa a las empresas que, partiendo de una producción agrícola, abren su desempeño hacia otras dimensiones como las antes citadas y cuyos trabajadores y titulares vendrán normalmente reconducidos hacia el RGSS o el RETA.

No obstante, lo anterior no impide que siga vigente el problema de establecer, aun dentro de las explotaciones agrícolas, las actividades que han de reconducirse al SEA o al SETA. Esta es la razón por la que persiste la problemática de diferenciar, entre las tareas que pueden realizarse en su contexto, cuáles deben ser consideradas agrarias, pecuarias o forestales, aunque el hecho de tratarse de una explotación agrícola suponga una presunción práctica sobre la naturaleza agraria de las mismas. A esta tarea es a la que se han dedicado los últimos apartados del Capítulo, haciendo un recorrido, que se ha pretendido clarificador y sintético, de los criterios que deben manejarse para este tipo de operaciones.

Por último, no puede ignorarse que las especialidades en materia de protección social aplicables a la actividad agraria beben de la idea originaria de que se trata de Sistemas (y antes de un Régimen Especial) establecido con una finalidad más intensamente tuteladora, consecuencia de las peculiaridades que pueden destacarse de la actividad agraria como son la temporalidad, inestabilidad, intermitencia y precariedad habitual del trabajo asalariado agrícola, dependiente aún en gran parte de circunstancias climatológicas y estacionales, así como del alto número de explotaciones agrarias con titulares individuales o personas físicas que manifiestan un tipo de actividad económica débil o frágil debido a la reducida extensión de las explotaciones, su escasa capitalización y tecnificación, y a función de proporcionar ocupación, subsistencia y arraigo rural a quienes, muy habitualmente familiares del propio titular, trabajan en ellas.

De aquí que, frente a la menos problemática inclusión en el SEA de los trabajadores que, conforme a los criterios mencionados, realizan labores agrarias, las normas, en lo que hace al trabajo autónomo, establezcan determinadas fronteras, esencialmente de cariz económico, como es el caso de las que se derivan de la cuantía y el origen de los ingresos de la explotación, comparados con la totalidad de las rentas del titular, o del hecho de recurrir o no al trabajo asalariado y de la entidad de éste. Lo que significa que, no obstante ser una explotación agraria y realizarse tareas indubitadamente agrícolas, los titulares de dichas empresas sean expulsados del SETA para encontrar acogida en el más amplio Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos. A precisar esas exigencias es a lo que se dedica la última parte del Capítulo, dando fin con ello a la tarea de establecer los confines del ámbito subjetivo de ambos Sistemas Especiales.

CAPÍTULO 18: ACTOS DE ENCUADRAMIENTO EN TRABAJADORES AGRARIOS Y SUS PARTICULARIDADES RESPECTO AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RETA [1]

Marta Navas-Parejo Alonso
Profesora Visitante (Acreditada como Profesora Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Carlos III de Madrid

Sumario: **1.** Introducción. **2.** Actos de encuadramiento en la Seguridad Social: consideraciones generales en el RGSS y RETA. **3.** La inscripción de empresas en el trabajo agrario. **4.** La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los trabajadores agrarios: afiliación y alta. **4.1.** Especialidades en materia de alta de los trabajadores autónomos agrarios. **4.1.1.** El alta del trabajador autónomo agrario: modalidades de ejercicio y variaciones de datos. **4.1.2.** Especialidades del sector e incentivos a la incorporación en el SETA: la transición desde el REA y RETA y el alta de familiares. **4.2.** Especialidades en materia de alta de los trabajadores por cuenta ajena agrarios. **4.2.1.** La inclusión en el SEA como consecuencia del alta: el concepto de periodo de actividad e inactividad. **4.2.2.** Especialidades derivadas de las características del sector: el alta tardía y el alta de familiares. **4.2.3.** El alta durante los periodos de inactividad. **4.2.4.** Alta asimilada, variaciones de datos y errores de encuadramiento en el SETA y el SEA. **4.3.** Situaciones especiales: la pluriactividad y el pluriempleo en los trabajadores por cuenta ajena y autónomos agrarios. **5.** La baja de los trabajadores agrarios: causas y supuestos especiales. **5.1.** Aspectos que determinan la exclusión del trabajador autónomo agrario del SETA y su transición a otros Regímenes. **5.2.** Particularidades de la baja de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el SEA. **5.2.1.** Sujetos obligados y causas que generan la baja de los trabajadores. **5.2.2.** Supuestos especiales: la exclusión y reincorporación durante los periodos de inactividad. **6.** Conclusiones.

[1] Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Investigador responsable: Prof. D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022).

1. INTRODUCCIÓN

En el estudio de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios, ya se hable de lo que son por cuenta ajena o por cuenta propia, debe partirse de una situación histórica muy compleja en la que estos trabajadores se integraban en uno de los antiguos regímenes especiales de la Seguridad Social, en concreto en el Régimen Especial Agrario o REA. La inclusión de estos trabajadores obedecía, en realidad, a causas que se han tildado de "metajurídicas (económicas, políticas y sociales, demográficas), vinculadas a la propia singularidad de nuestra agricultura" y que se aleja de su configuración actual[2]. Se trataba, en efecto, de un sector con rentas escasas, pocos recursos y dependientes de elementos no controlables como es el meteorológico[3], que ha ido experimentando modificaciones debido, principalmente, a aspectos como es la mecanización y la introducción de nuevas técnicas de cultivo que hicieron que las diferencias de aplicación de este régimen no se justificaran en todos los casos[4]. Así pues, a partir de la Recomendación 6ª del Pacto de Toledo de 1995, aunque establecido en origen por la Ley de Bases de 1963[5], se inicia el proceso de integración del REA en Sistemas Especiales dentro del RGSS o del RETA, cada uno con sus particularidades.

De manera que había varios motivos para abogar por la integración de los regímenes especiales, tales como la igualdad, la facilidad de gestión, la evitación de falsos autónomos o la regulación de las situaciones de trabajadores que transitaban de un régimen a otro o de una actividad a otra[6]. Además de que la situación de partida del Sector Agrario, más propia de los años 60[7], ha experimentado importantes cambios que, de todas formas, ya se advirtieron incluso en dichos años[8]. Y, como el TC señalaba, estas diferencias tampoco podían aplicarse de manera automática[9].

La integración del REA en el RGSS y RETA se realizó de manera progresiva, a través de Sistemas Especiales, primero en el año 2008 a través del SETA para los trabajadores autónomos y, posteriormente y dadas las mayores dificultades de integración, en 2012 a

2 MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. "Capítulo XI, Riesgo y contingencias en las explotaciones agrarias, (Primera Parte). Seguridad Social". En Navarro Fernández, J. A. (Dir.) *La explotación agraria. Aspectos administrativos, civiles, fiscales y laborales*. Tirant lo Blanch, 2008, p. 861 y ss.

3 Incluso también, condiciones de "especial penosidad y sobreesfuerzos físicos que comportan el trabajo en la agricultura, la lejanía y soledad en la que a veces se encuentran, las dificultades de acceso al lugar de trabajo, el sometimiento a las inclemencias del tiempo, la dependencia de las cosechas o el menor nivel socio-cultural que tradicionalmente se encuentra en el entorno rural son manifestaciones de una mayor necesidad de protección, y por tanto, de una mayor necesidad de vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo". (PÉREZ HERNÁNDEZ, M. M. Sistema Especial Agrario: una perspectiva desde la ITSS. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, nº 29, 2021, p. 263).

4 CAVAS MARTÍNEZ, F., El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: Un sistema especial "atípico" dentro del régimen general de la seguridad social. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, núm. 12, 2017, p. 29.

5 LÓPEZ GANDÍA, J., La convergencia entre regímenes de Seguridad Social. Temas Laborales, 81, 2005, p. 208.

6 LÓPEZ GANDÍA, J., La convergencia… *op. cit.* p. 210.

7 CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., La reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Temas Laborales, 94, 2008, p. 204.

8 CAMARERO, L., Trabajadores del campo y familias de la tierra. Instantáneas de la desagrarización. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural, núm. 23, 2017, p. 167 y ss.

9 LÓPEZ GANDÍA, J., La convergencia…, *op. cit.*, p. 214.

través del SEA para los trabajadores por cuenta ajena[10] que, por otra, parte representan un porcentaje del trabajo agrario mucho más elevado que en los años 30[11]. Este proceso de integración podría calificarse de "relativo" pues si bien uno de los objetivos era la simplificación de los regímenes de la Seguridad Social, las disparidades de tratamiento aún persisten. De manera que, en realidad, sigue habiendo dos subsistemas distintos, repartidos en Regímenes diferentes, con particularidades en materia de campo de aplicación, actos de encuadramiento y cotización, entre otros, pero en vez de conformar un único régimen se integran en dos. Y, además, con muchas dudas acerca de su utilidad, pues, por ejemplo, en la integración de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el RGSS, se plantea el problema de cotizaciones más fuertes para trabajadores económicamente más débiles, dificultades durante las situaciones de desempleo, para los trabajadores eventuales o temas relativos a la jubilación[12].

En todo caso, esta integración conllevó algunos cambios de intensidad como es el caso de la desaparición del censo agrario, un pilar esencial para el caso de los actos de encuadramiento, que es la materia que aquí se trata.

De modo que, partiéndose de lo anterior, y analizado su campo de aplicación en el capítulo anterior[13], resulta esencial examinar cuáles son los elementos que determinan el inicio de la relación de estos sujetos con la Seguridad Social y que es el punto de partida para poder activar la generación de derechos y obligaciones. Se procederá así a examinar la inscripción de empresas, afiliación, alta y baja del trabajador.

En el caso de los trabajadores agrarios, la integración del REA en regímenes de la Seguridad Social ya existentes, no ha evitado, como se ha dicho, el mantenimiento de una dualidad de regulaciones. Si bien algunas de las cuestiones relativas a los mencionados actos de encuadramiento se han unificado con aquellos establecidos por los dos grandes y principales regímenes de la Seguridad Social, siguen existiendo particularidades de relevancia que merece la pena tener en consideración y que es el objetivo principal de este trabajo.

De esta forma, se comenzará por una contextualización de los aspectos generales y principales relativos a los actos de encuadramiento en el RGSS y en el RETA, punto de partida para ambos Sistemas Especiales. A partir de ahí, se examinarán las cuestiones esenciales relativas a la inscripción de empresas, como paso previo para iniciar la relación de prestación de servicios de los trabajadores, si bien, como se verá, presenta escasas particularidades. Más interés reviste lo relativo a la afiliación, altas y bajas de los trabajadores, distinguiendo entre aquellos autónomos y los trabajadores por cuenta ajena.

Se observará cómo con la desaparición del censo agrario, el requisito de la afiliación resulta menos singular que en periodos anteriores, debiendo prestarse especial atención a lo relativo al alta propiamente dicha, o inclusión, como también se denomina en este caso. Así pues, se analizarán las particularidades propias de los trabajadores autónomos, prestando atención a elementos tan relevantes como son la flexibilización de los requisitos

10 CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., La reforma del Régimen Especial… *op. cit.* p. 206.

11 Se afirma que en los años 30 el porcentaje de trabajadores agrarios asalariados era de un 24 % y en 2017 un 64 % (CAMARERO, L., "Trabajadores del campo… *op. cit.*, p. 177).

12 LÓPEZ GANDÍA, J., La convergencia… *op. cit.*, p. 220 y ss.

13 Ver el capítulo 17, elaborado por realizado por BARCELÓN COBEDO, S.

de encuadramiento y a las causas de inclusión del sistema. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, incluidos en el SEA, se partirá del particular concepto de periodo de actividad e inactividad, determinante de la inclusión de los trabajadores en el Sistema. A partir de estas características, se analizarán los tipos especiales de alta, ya sea por su momento de realización, como es el caso del alta tardía y sus consecuencias y límites, o por la particular situación del trabajador, como es la propia de las altas de familiares, las situaciones asimiladas al alta y los casos especiales del encuadramiento en situaciones de pluriempleo y pluriactividad.

Finalizará el examen de los actos de encuadramiento, con el régimen de la baja de los trabajadores, tanto autónomos como por cuenta ajena. Teniendo en consideración, en el caso de los autónomos, sus causas de exclusión y las singularidades que presenta en el supuesto de un régimen de retroactividad. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, se analizarán los requisitos que determinan la exclusión y reincorporación durante los periodos de inactividad, así como las distintas posibilidades de reincorporación, teniendo en cuenta, para todo ello, la existencia de diferentes tratamientos en función de si el trabajador agrario se encuadró directamente en el Sistema Especial o provenía del antiguo REA.

2. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL: CONSIDERACIONES GENERALES EN EL RGSS Y RETA

Para poder realizar un correcto análisis del funcionamiento de los actos de encuadramiento de los trabajadores agrarios, es preciso recordar el funcionamiento general en el marco del RGSS y RETA.

Como se sabe, el encuadramiento, regulado en la LGSS y de forma particular en el RD 84/1996, consiste en un acto formal de tipo declarativo que pretende dejar constancia de la adscripción de un determinado sujeto al Sistema de Seguridad Social, en razón del desempeño de una actividad profesional; por eso el encuadramiento es un acto administrativo de respuesta a la solicitud formalizada por quien, al desempeñar un trabajo, tiene el derecho y la obligación de incorporarse al Sistema de Seguridad Social, convirtiéndose en sujeto protegido, aunque todavía no sea beneficiario de prestación social alguna[14]. Dicha adscripción se produce únicamente por reunir los caracteres exigidos por la LGSS que, en general, se localizan en la condición de un ciudadano o de un residente legal que desarrolla una actividad profesional igualmente regular. El encuadramiento consta, a su vez, de determinados actos o acciones: inscripción de empresas, afiliación, alta y baja.

Por lo que se refiere a la inscripción de empresas, primera de las obligaciones relativas a los actos de encuadramiento, de acuerdo con el art. 138 LGSS, se trata de un requisito necesario antes del inicio de actividades en las que quieran contratar trabajadores[15]. Por

14 GONZÁLEZ ORTEGA, S., y BARCELÓN COBEDO, S., *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, 2023.

15 Art. 138 LGSS: 1. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, y en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal a su servicio. Los empresarios deberán comunicar las variaciones que se produzcan de los datos facilitados al solicitar su inscripción, en especial la referente al cambio de la entidad que deba asumir la cobertura de las contingencias indicadas anteriormente,

tanto, es un acto que permite a la Seguridad Social conocer la existencia de un empleador antes de proceder a la contratación de trabajadores. En cuanto a la afiliación, se caracteriza por ser única, general y vitalicia ya que es el acto administrativo por el cual la TGSS reconoce que la persona que lo solicita es un sujeto incluido en el campo de aplicación del sistema[16]. De esta forma, se afirma que el acto de afiliación es administrativo pues, para que tenga efecto, es necesaria, además de la solicitud, el reconocimiento por parte del órgano administrativo que, en este caso, es la TGSS. Es además un acto obligatorio para el empresario en el caso del RGSS de acuerdo con el art. 24 RD 84/1996; sin perjuicio, eso sí, de que el propio trabajador pueda instar la solicitud como una facultad que se le atribuye de modo subsidiario[17].

Otros de los actos de encuadramiento esenciales es el alta, que no posee los caracteres anteriores consistiendo en el acto que se produce cada vez que se inicia una relación laboral. No es general porque dependerá del régimen y de la actividad; no es vitalicia, pues se alterna con las eventuales bajas que se produzcan cuando se cese en la actividad que le dio origen; y no es única, ya que se compagina con los sucesivos actos destinados al mismo fin a lo largo de la vida laboral del trabajador o, incluso, puede simultanearse con otras altas debidas a otras actividades (pluriempleo y pluriactividad). Al alta expresa, obligación que debe cumplir el empresario, se añade la figura del alta presunta, prevista para determinados supuestos en que se produce una ausencia de alta imputable al empresario, de acuerdo con el art. 166.4 LGSS[18] y las situaciones asimiladas al alta o alta asimilada, que implican su mantenimiento por el legislador en determinados supuestos de suspensión o extinción de la prestación laboral[19].

El incumplimiento de estas previsiones conlleva la aplicación de un régimen de responsabilidades que varía en función del supuesto de que se trate. Sin entrar en el análisis de las mismas puede adelantarse que, en casos en que no se cumpla el requisito de solicitar el alta del trabajador, existen dos supuestos con distinto resultado en términos de protección. En primer lugar, si se está ante un caso en que la LGSS prevé la figura del alta presunta, la Entidad Gestora deberá proceder al pago de la prestación al trabajador, repitiendo la misma posteriormente contra el empresario. En cambio, si se trata de un supuesto en que no cabe el alta presunta, el trabajador quedará desprotegido, salvo las hipótesis de responsabilidad subsidiaria de la gestora.

así como su extinción o el cese temporal o definitivo de su actividad, a efectos de practicar su baja. 2. Las actuaciones en materia de inscripción a que se refiere el apartado anterior se efectuarán ante el correspondiente organismo de la Administración de la Seguridad Social, a nombre de la persona física o jurídica o entidad sin personalidad titular de la empresa. Dicho organismo podrá, también, realizar de oficio tales actuaciones cuando por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley constate el incumplimiento de la obligación de efectuarlas, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo. 3. A los efectos de la presente ley se considerará empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica o entidad sin personalidad, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el artículo 136".

16 MARTÍNEZ LUCAS, J. A., "La afiliación de trabajadores a la Seguridad Social". *Aranzadi Social*, vol. III, parte estudio, 1996. BIB 1996\108.

17 MARTÍNEZ LUCAS, J. A., Op. Cit.

18 GONZÁLEZ ORTEGA, S., y BARCELÓN COBEDO, S., *Introducción… op. cit.*

19 VALDUEZA BLANCO, M. D., Repercusión de la reforma de los derechos socio-laborales de los extranjeros. *Temas Laborales*, nº 73, 2004, p. 115.

Por lo que se refiere a los actos de encuadramiento en el RETA, su régimen jurídico se recoge tanto en la LGSS como en el RD 84/1996, que señala en su art. 46 las particularidades de este régimen frente a las disposiciones propias del RGSS y que fueron flexibilizadas a partir de la Ley 6/2017, con el objetivo de su adaptación a la realidad del autónomo. Esto es, a la variabilidad de ingresos y desarrollo de su actividad, que fue en su momento criticada por no realizar especiales avances[20], y, más recientemente, el RD 504/2022 de 27 de junio.

Así pues, el art. 46 RD 84/1996 establece, en cuanto a la afiliación, altas y bajas, que deben realizarse por medios electrónicos (algo relativamente previsible en el marco actual, pero que puede recibir diversas críticas). Además, como singularidades, las generales del RETA, pueden encontrarse aquellas referidas al inicio de los efectos del alta; al momento de efectos de las bajas; y, también, en cuanto a la realización de diversas actividades. Eso es lo esencial, pues los documentos que deben acompañar dichos actos son quizá, a los efectos de este trabajo, menos relevantes.

De esta forma, en cuanto al momento de efectos del alta, el régimen varía en función de aspectos como es el número de altas dentro del año natural, distinguiéndose así supuestos en que los efectos se producen desde el día en que se reúnen las condiciones de inclusión en el campo de aplicación, o el primer día del mes natural. La misma lógica siguen las bajas, distinguiéndose entre aquellas que se corresponden al día en que se cesa en la actividad frente a las que surten efecto el último día del mes natural. Como supuestos especiales, la norma recoge aquellos en que el trabajador realiza simultáneamente dos o más actividades que den lugar a la inclusión en el RETA, estableciendo para ello un régimen de alta única y de comunicación de variación de datos.

Este sería el funcionamiento, muy a grandes rasgos, de los actos de encuadramiento en ambos regímenes. La cuestión ahora es detectar las particularidades que se producen en el caso de que estos trabajadores sean agrarios, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, así como las principales dificultades que se pueden derivar de esta especialidad.

3. LA INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS EN EL TRABAJO AGRARIO

Como se ha dicho anteriormente, el acto de inscripción de empresas es la primera medida adoptar por aquellos empleadores que deseen contratar trabajadores por cuenta ajena. En el concreto caso del trabajo agrario, el RD 84/1996 establece en su art. 10.2 el concepto de empresario agrario a efectos de la Seguridad Social, considerando como tal "a quien ocupe trabajadores por cuenta ajena en las labores agrarias determinadas en las normas reguladoras del campo de aplicación de dicho Régimen, sea con el carácter de propietario, arrendatario, aparcero u otro concepto análogo". De manera que, a estos efectos, se sigue la línea del concepto de empresario clásico del art. 1.2 ET, con indiferencia acerca del título de propiedad agraria y centrando la atención en la ocupación de trabajadores por cuenta ajena, siempre que estos desempeñen labores agrarias, que como se sabe tienen un concepto peculiar.

A partir de aquí, la cuestión relativa a la inscripción de empresas es quizá la que menos particularidades presenta respecto a los regímenes en que se integran los trabajadores

20 Por ejemplo, en cuanto a lo referido al concepto de habitualidad. (GOERLICH PESET, J. M. y GARCÍA ORTEGA, J., La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017. Información Laboral, 12, 2017. BIB 2018\5496).

agrarios[21]. Esta inscripción será única, vitalicia y válida en los regímenes del Sistema de Seguridad Social que se determine y para todo el territorio del Estado. En este punto, sí que puede mencionarse que, hasta hace poco, la mayor singularidad, que afectaba también a las obligaciones relativas a los trabajadores, era la existencia de un censo que, a partir del año 2012, con la integración de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el RGSS, desaparece. Así pues, actualmente, en lo relativo al registro de empresarios, regulado en el art. 16 RD 84/1996, ya no se contempla lo relativo al Régimen Especial Agrario, al encontrarse los trabajadores del mismo integrados en el RGSS o RETA.

Para esta inscripción, las empresas tendrán un Código de Cuenta de Cotización para los trabajadores del SEA ya provengan del antiguo REA o no. En efecto, a partir de enero de 2012 a todas las empresas agrarias que tuvieran trabajadores en alta a fecha de 31 de diciembre de 2011 en el REA se les asignó de oficio un nuevo Código de Cuenta de Cotización para integrarlos en el SEA[22].

Mediante el acto de inscripción, las empresas, además, deben optar por la cobertura de la incapacidad temporal o contingencias comunes con la Mutua que cubra contingencias profesionales[23]. Pero, las empresas con Código de Cuenta de Cotización en otros regímenes o sectores y que tengan esta cobertura a cargo de una Mutua, se regularizan para que, de acuerdo al principio de unidad de aseguramiento, coincida durante el mismo periodo de tiempo con los demás códigos de la empres

4. LA INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS: AFILIACIÓN Y ALTA

Antes de la reforma operada por la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, una de las características del Sistema Agrario en lo relativo a los actos de encuadramiento era, precisamente y como se ha comentado, la existencia de un censo agrario. Este censo dotaba a la afiliación y alta de los trabajadores de unos rasgos diversos a los propios del RGSS y RETA. Esencialmente, lo que en el RGSS o RETA es un acto vitalicio y único que se realiza una sola vez al inicio de la relación con la Seguridad Social, esto es la afiliación, en el caso del sistema agrario es de naturaleza temporal.

Cuando existía el REA, esta afiliación era denominada inscripción y se producía en cuanto se reunían las condiciones para la inclusión en el mismo. De esta manera, si los trabajadores ya se hubiesen afiliado anteriormente en la Seguridad Social, fuera del REA, era necesaria la inscripción sin que esta equivaliese a la afiliación sino únicamente al alta. En cambio, aquellos trabajadores de nueva inclusión, con la inscripción procedían a la afiliación junto al alta, pudiendo realizarse tantas veces como altas y bajas hubiese en dicho régimen[24].

Este censo era único, constando de dos secciones separadas en función de si se trataba de un trabajador por cuenta ajena (sin distinción en cuanto a si se trata de un trabajador fijo o eventual) o cuenta propia. En este epígrafe se examinarán las principales

21 ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social,* CES de Andalucía (Colección Premio de Investigación), Sevilla, 2008, p. 312.

22 Pasando del 0613 al 0163. (TGSS. Noticias Red Boletín 2011/12).

23 Informe SGOI de 11 de marzo de 2012.

24 ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición del Régimen Especia…op. cit.*, p. 316.

especialidades relativas al alta de los trabajadores autónomos y por cuenta ajena en los Sistemas Especiales de la Seguridad Social, comenzando por los autónomos.

4.1. Especialidades en materia de alta de los trabajadores autónomos agrarios

En lo relativo al alta de los trabajadores agrarios, se examinarán aquí las cuestiones relativas a sus modalidades de ejercicio y supuestos particulares, como puede ser la variación de datos. Además, se analizarán determinadas especialidades del sector, como son la relativa a los supuestos de transición del antiguo REA y RETA al Sistema Especial, así como la flexibilización de determinados requisitos para proceder a la misma, como es lo referido al alta de familiares.

4.1.1. El alta del trabajador autónomo agrario: modalidades de ejercicio y variaciones de datos

El trabajador agrario, cuando realiza su labor por cuenta propia, tiene dos posibilidades en cuanto a su integración en la Seguridad Social: el RETA o el SETA. Este último sistema presenta, como se ha dicho, beneficios especiales que vienen motivados por la situación más debilitada del trabajador. De manera que, si cumple los requisitos, la inclusión deberá producirse a través del alta en el SETA y, si no, en el RETA.

Cumplidos los requisitos de alta, será el propio trabajador por cuenta propia el que deba solicitar la misma, siguiendo un sistema al que la norma no dedica especial atención, dado que es el propio interesado el que debe realizar los trámites. Para ello, debe presentar una declaración en que justifique que cumple los requisitos de inclusión en el sistema.

De lo anterior deriva que el alta no tiene un carácter inmediato ni automático, sino que se encuentra condicionada, pues la TGSS procederá a revisar que el trabajador reúne los requisitos de encuadramiento en el Sistema. Estos requisitos son esencialmente de dos tipos, económicos y de número de trabajadores contratados[25]. Por lo que se refiere a los de orden económico, la TGSS podrá revisar la declaración de IRPF del trabajador y, en cuanto al requisito de límite de trabajadores, se podrá comprobar el número de trabajadores que tiene contratados. En este sentido, dado que el criterio para que el trabajador autónomo

25 Art. 324 LGSS: "1. Quedarán incluidos en este sistema especial los trabajadores a que se refiere el artículo anterior que reúnan los siguientes requisitos: a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 % de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 % de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total. b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 % del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación. c) La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores que coticen con la modalidad de bases mensuales o, de tratarse de trabajadores que coticen con la modalidad de bases diarias, a las que se refiere el artículo 255, que el número total de jornadas reales efectivamente realizadas no supere las quinientas cuarenta y seis en un año, computado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El número de jornadas reales se reducirá proporcionalmente en función del número de días de alta del trabajador por cuenta propia agrario en este Sistema Especial durante el año natural de que se trate. […]".

pueda ser dado de alta en el SETA no es meramente numérico, sino que depende del tipo de contrato de sus trabajadores, la TGSS deberá hacer una revisión que abarcará, en el caso de los trabajadores fijos, su número, y en el de los eventuales, el número de jornadas realizadas.

Por tanto, el alta puede tener una validez inicial, pero deberá ser revisada posteriormente por la TGSS de manera periódica. El hecho de que el requisito sea uno u otro es muy importante pues los distintos métodos de comprobación implican que las fechas de efectos ante un eventual incumplimiento sean diferentes, como se verá cuando se examine la baja de estos trabajadores. De hecho, como muestra de lo anterior, la comprobación inicial del número de trabajadores contratados tiene menor incidencia, dado que hasta que el autónomo no sea dado de alta, no comenzará a realizar las gestiones y trámites necesarios para dar de alta, a su vez, a sus trabajadores por cuenta ajena.

Cabe señalar aquí como especialidad, el hecho de que, en el caso del RETA, el trabajador autónomo debe señalar con su alta qué tipo de autónomo es[26]. Y si se produce un error en esta declaración, debe comunicarlo en el plazo de 10 días desde la solicitud de alta. En cambio, si se trata de una variación de datos, es decir, no ha habido un error previo sino un cambio de condición, dispondrá de tres días desde dicho cambio. Sin embargo, en el caso concreto del SETA existe una especialidad, pues es un caso en el que no será posible utilizar el servicio establecido por el sistema RED, ni para su situación ni para sus familiares[27]. Siendo esto un aspecto que no parece muy razonable, si bien puede entenderse que quizá responda a una mayor exigencia de control debido a que el SETA se trata de un sistema más beneficioso y que el alta va acompañada, como se ha comentado, de una declaración del cumplimiento de los requisitos que le dan acceso al sistema.

De igual modo, estas variaciones de datos pueden llevar a la necesidad de un cambio de encuadramiento. Es el caso, por ejemplo, del paso de un RETA a un SETA o viceversa. El cambio al RETA se analizará en el apartado relativo a las bajas del trabajador autónomo. En el caso del paso del RETA al SETA, esta se puede producir por solicitud del propio trabajador con efectos del primer día del mes siguiente a la solicitud, de acuerdo con el art. 48 RD 84/1996.

4.1.2. Especialidades del sector e incentivos a la incorporación en el SETA: la transición desde el REA y RETA y el alta de familiares

La integración de los trabajadores autónomos agrarios en el RETA se produjo en dos fases: la relativa a aquellos trabajadores procedentes del antiguo REA, y la de aquellos que, directamente y por primera vez, se integran en el sistema especial correspondiente. Por tanto, a efectos de encuadramiento, se producen dos caminos diferenciados. El primero de ellos, automático, para aquellos trabajadores autónomos que ya estaban encuadrados en el REA como trabajadores por cuenta propia, tal y como explica la STSJ Andalucía de

26 "Trabajador autónomo con actividad agraria incluida en el Sistema Especial de Trabajadores por cuenta propia agrarios. - Familiar de un trabajador autónomo con actividad agraria incluida en el Sistema Especial de Trabajadores por cuenta propia agrarios. - Autónomo colaborador familiar. - Autónomo en institución religiosa. - Profesional colegiado. - Miembro del órgano de administración de una sociedad mercantil. - Socio de Empresa Colectiva. - Socio de Cooperativa. - Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). - Resto de trabajadores autónomos". (TGSS. Noticias Red. Boletín 6/2018).

27 TGSS. Noticias Red. Boletín 6/2018.

14 de noviembre de 2018 (rec. 544/2015). Se da por hecho, por tanto, que cumplen los requisitos de encuadramiento en el SETA. Si bien esto tiene cierta lógica debido a tratarse de un momento de transición, lo cierto es que los requisitos propios del campo de aplicación de los trabajadores autónomos agrarios en el REA eran diferentes de los que se establecen posteriormente para el SETA.

En efecto, en el periodo de transición se procede a realizar una serie de reformas en cuanto a los actos de encuadramiento, de manera que a partir del 1 de enero de 2008, se recogen unos requisitos de marcado carácter económico, y más claros que en la situación anterior[28]. Estos requisitos se establecen, entre otros motivos, por las dificultades interpretativas que generaban conceptos posteriormente eliminados como eran el de la "habitualidad" o "medio fundamental de vida". Pero en el caso de los trabajadores que transitan del REA al SETA, se plantea si, evidentemente cumpliendo estos antiguos requisitos, con su transición directa al SETA, se puede estar incorporando trabajadores que no superan los nuevos criterios económicos. Esto es, si se está produciendo el ingreso en el SETA de sujetos que no deberían hacerlo conforme a las nuevas estipulaciones. En todo caso, se considera adecuada la medida pues debe operar una presunción de adecuación dado que, si ya estaban encuadrados en el REA, lo lógico es que pasen a formar parte directamente del SETA para evitar perjuicios a su situación y se les considere autónomos ordinarios, con la pérdida de ventajas que supone la aplicación de reglas particulares en este régimen.

Por otro lado, debe analizarse también esta situación en el caso de trabajadores agrarios que estaban en origen encuadrados en el RETA. En este caso, la flexibilización de los criterios de encuadramiento propició que aquellos trabajadores que no pudieron encuadrarse en el REA como autónomos y tuvieron que incluirse en el RETA, ahora sí puedan acceder a dicho sistema especial, más beneficioso por cuanto tiene medidas más flexibilizadoras. Hay que señalar en ese sentido, que la Ley 18/2007 otorgó un plazo de 6 meses para situaciones de este tipo, de modo que los trabajadores que estaban en el RETA pero ya cumplieran los requisitos para encuadrarse en el REA, se dieran de alta en el mismo[29]. Es el caso, por ejemplo, de aquellas grandes explotaciones agrarias a las que se aplicaba el criterio del IBI rústico menor o igual a 300,51 euros[30].

Por tanto, las situaciones anteriores, más automáticas, son la primera vía de acceso al SETA en el inicio del periodo de integración del sistema agrario en el RETA. Por supuesto, hay un segundo camino, que no es automático, y que es el clásico que requiere el reunir los requisitos señalados en el capítulo referido al campo de aplicación[31]. Pero, además de lo anterior, se observa que el legislador tiene la intención de establecer una serie de incentivos a la ampliación del número de cotizantes al sistema. Y la clave se sitúa en lo que podemos denominar el alta de familiares.

---

28 Para más información sobre los requisitos relativos al campo de aplicación, ver el capítulo 17 elaborado por BARCELÓN COBEDO, S., en esta misma obra.

29 CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., La reforma del Régimen Especial… *op. cit.*, p. 214.

30 El elemento económico siempre ha sido objeto de polémica, incluso en el propio RETA, tanto en su conexión con el elemento de la habitualidad como en cuanto a su desconexión con el nivel mínimo de ingresos (GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *Vicisitudes judiciales en el ámbito subjetivo del RETA*. Aranzadi, 2019, p. 52 y ss).

31 Ver capítulo 17 elaborado por BARCELÓN COBEDO, S.

Debe tenerse en cuenta que la integración en el RETA supuso el freno a determinadas limitaciones en cuanto a su campo de aplicación. La flexibilización de criterios, conllevaba el aumento de posibilidades de encuadramiento en el SETA en lugar de su consideración de autónomos ordinarios. Si el requisito económico era esencial, por ser más flexible, otro que hay que mencionar es el relativo al número de trabajadores contratados.

De manera que, en lo que se refiere al alta, debe partirse de que, en el sistema anterior, con el REA, estos trabajadores autónomos solo podían darse de alta en dicho régimen cuando, entre otros aspectos, no contratasen trabajadores por cuenta ajena a excepción de los eventuales o en situaciones de imposibilidad para el trabajo y no tuvieran hijos o parientes varones mayores de 18 años convivientes con la familia[32]. Pero esto no encajaba con la situación actual del campo, ni con la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres, más aún en un tipo de actividad en que el papel del cónyuge, generalmente mujer, es fundamental como colaborador en las tareas agrarias[33]. Lo que sucede de igual modo con los descendientes. De manera que, parte del objetivo de la creación del SETA era lograr incorporar a más sujetos en el marco de la Seguridad Social, y para ello era necesario tener en cuenta sus particularidades[34], adoptándose dos medidas.

La primera, flexibilizar las limitaciones de número de trabajadores por cuenta ajena con que cuente el trabajador agrario, reforma introducida por el RD-ley 19/2020, de 26 de mayo[35] motivada por la crisis del Covid-19. En este régimen, se considera que, si el número de trabajadores contratados es elevado, el trabajador autónomo agrario deja ser considerado como tal a efectos de Seguridad Social, de manera que debe encuadrarse como un autónomo ordinario, en el RETA. Tras la reforma mencionada, esto se ha flexibilizado de manera que se tendrá en cuenta si el trabajador agrario es el único titular o no de la explotación para la que trabajan estos sujetos. De esta forma, se permite el aumento del límite de trabajadores en unas proporciones establecidas por la norma (un trabajador fijo más o 273 jornales al año si son eventuales) por titular extra[36].

Lo anterior, es esencial en caso de las explotaciones para las que trabajan familiares del empresario, lo que lleva a la segunda medida de incentivos a la inclusión en la Seguridad Social[37]. En este caso, teniendo en cuenta ese papel fundamental que tiene en este sector

32 Art. 5.3 Decreto 3773/1972, de 23 de diciembre.

33 Con la existencia del antiguo REA, los tribunales flexibilizaban los criterios de encuadramiento, de manera que "el escenario más frecuente es el de la esposa que desarrolla actividades agrarias mientras el esposo desempeña actividad encuadrable en RGSS, obteniendo este último ingreso más elevados. En principio, bajo una lectura clásica de los preceptos aplicables, la exclusión del REA del cónyuge económicamente más débil estaría totalmente justificada. Sin embargo, salvo si la actividad es muy residual, la doctrina judicial admite el alta en el REA del cónyuge económicamente más débil". Teniendo como argumentos para ello, entre otros, el lograr una mayor independencia de los cónyuges, consiguiendo su inclusión en el sistema y la promoción de la igualdad real. ESTEBAN LEGARRETA, R., y ARQUED SANMARTÍN, A., "Pluriactividad y encuadramiento subsidiario en los regímenes especiales de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios, del mar y de los estudiantes". *Aranzadi Social*, núm. 12, 2001.

34 GARCÍA ROMERO, B., y LÓPEZ ANIORTE, M. C., "Reformas en la estructura del Sistema de la Seguridad Social". En Ferrando García, F. (coord.). *La reforma de la Seguridad Social (el acuerdo de 13 de julio de 2006 y su ulterior desarrollo normativo).* Bomarzo, 2007, p. 34.

35 RD-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19.

36 CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., La reforma del Régimen Especial… *op. cit.*, p. 219.

37 Un análisis del trabajo agrario de los familiares, en el Capítulo elaborado por GONZÁLEZ ORTEGA, S.

el cónyuge del trabajador agrario, mayoritariamente la mujer del mismo, así como sus descendientes[38], favoreciendo así que las explotaciones familiares "puedan dimensionarse adecuadamente"[39]. Y es que la realidad agraria muestra que en el Sector Agrario el trabajo suele realizarse por todos los miembros de la familia, con una mayor o menor intensidad. Se abre así la posibilidad de que los familiares hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad se encuadren el SETA y no en el RETA[40].

No obstante, es necesario si quiera mencionar que este criterio de encuadramiento mantiene cierta disparidad con el RETA y con el RGSS. En efecto, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo establecido en el ET, los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, convivientes con el empresario, se presumen excluidos de la relación laboral. Pero de acuerdo con la normativa del SETA, se incluirá en este sistema especial a los parientes, no hasta el segundo sino hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad, si son mayores de 18 años y realizan la actividad agraria de forma personal y directa[41] y no sean trabajadores por cuenta ajena. Debiendo señalarse a este respecto como cuestión particular, que la consideración de cónyuge alcanza, de acuerdo con la DA 2 Ley 18/2007, a las parejas de hecho, si bien esta equiparación no es automática pues primero debe ser regulado el alcance de este encuadramiento[42].

No obstante, lo relativo a la delimitación de estos trabajadores hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad se ha entendido modificado en el caso del RETA. Se trata de una regulación en consonancia con el límite establecido en el art. 3.b) del Decreto 2530/1970, que también se refiere al tercer grado, no así la LGSS que se refiere al segundo grado. Por lo anterior, en el caso del RETA la aplicación del tercer grado se ha rechazado y se considera que se debe dar por hecho la aplicación hasta el segundo grado, algo a lo que han contribuido otras normas que establecen medidas relativas a los autónomos, como son la Ley 3/2012, o la Ley 6/2017 de 24 de octubre, que modificó la Ley 20/2007 que preveía bonificaciones para autónomos. No obstante, eso no es así en el caso del SETA, pues "en el ámbito agrario se atiende a un concepto de familia en sentido amplio, en el que tienen cabida más allá de las relaciones entre padres e hijos y entre hermano u otras similares en grado,

38 Siendo uno de los objetivos iniciales de la integración, el incentivar la afiliación de los cotitulares de las explotaciones agrarias, reduciendo temporalmente su cotización. (GARCÍA ROMERO, B., y LÓPEZ ANIORTE, M. C., "Reformas en la estructura del Sistema de la Seguridad Social". En FERRANDO GARCÍA, F. (coord.). *La reforma de la Seguridad Social (el acuerdo de 13 de julio de 2006 y su ulterior desarrollo normativo)*. Bomarzo, 2007, p. 36).

39 ALONSO ARANA, M. A., "COVID-19: ajuste de medidas ya adoptadas: de empleo, Seguridad Social y Sector Agrario. (Análisis normativo RDL 19/2020, de 26 de mayo). *Aranzadi Digital,* núm 1, 2020.

40 No obstante lo anterior, existen estudios que señalan cómo "El proceso de desagrarización rural está claramente asociado a la progresiva desfamiliarización de la agricultura […]. Mientras un grupo reducido de explotaciones familiares logra insertarse en las formas modernas de producción mercantil, la gran mayoría de explotaciones quedan atrapadas en una lógica que exige complementar sus rentas con unos ingresos extra-agrarios. […] la forma dominante de familia agraria es aquella en la que solo un miembro del hogar tiene dicha actividad teniendo el resto otras ocupaciones en sectores no agrarios" (CAMARERO, L., "Trabajadores del campo… *op. cit.*, p. 181). Si bien debe tenerse en cuenta que son estudios más globales y que, precisamente, sus resultados pueden tener relación con lo que se afirma aquí de la necesidad de adoptar medidas que tengan en cuenta el papel del cónyuge en el hogar agrario, de modo que se les dé entrada en la Seguridad Social, así como se tenga en cuenta la presencia de más de un titular a la hora de establecer los requisitos de encuadramiento.

41 CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., La reforma del Régimen… *op. cit.*, p. 212.

42 GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *Vicisitudes judiciales… op. cit.*, p. 108.

las de los tíos con los sobrinos", de modo que esto se ha interpretado como una ampliación de las posibilidades de encuadramiento en un sistema especial, en lugar de en el RETA ordinario, que es más beneficioso para los sujetos y por tanto permite "la continuidad de la empresa agraria"[43]. La inclusión del tercer grado hace, por tanto, que se amplíe el campo de aplicación del SETA, dado que, de haberse limitado al segundo grado, estos trabajadores, que no lo sean por cuenta ajena, habrían formado parte del RETA.

No obstante, lo anterior se debe poner en relación también con alguna especialidad en el marco de la inclusión en el SEA y que se verá en el próximo apartado.

Además de lo anterior, existen otro tipo de incentivos a este aumento de cotizantes, como es el introducido por el art. 3.7 RD-Ley 13/2022[44], relativo a la bonificación de cuotas en favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria.

En definitiva, actualmente se ha optado por otorgar relevancia y reconocimiento al desempeño de una actividad laboral a los familiares convivientes con el empresario, pues estos anteriormente eran excluidos del SETA debiendo encuadrarse como autónomos ordinarios[45]. Y siendo en muchos casos el propio cónyuge, mayoritariamente mujer, se producía cierto tipo de discriminación en el acceso al encuadramiento y a las condiciones propias del SETA[46]. De igual modo, la apertura a dotar de un papel relevante la existencia de un cotitular de la explotación a la hora de establecer el límite de trabajadores que determinan el encuadramiento en el SETA o en el RETA, propicia e incentiva que los cónyuges, mujeres, puedan tener reconocida en ocasiones esa labor.

4.2. Especialidades en materia de alta de los trabajadores por cuenta ajena agrarios

A partir de enero de 2012, se produjo una integración total del REA en el RGSS desapareciendo el censo y cambiando los Códigos de Cuenta de Cotización de las empresas, tal y como se ha señalado anteriormente. De esta forma, en lo que hace a los trabajadores por cuenta ajena, la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, revisten un régimen jurídico equivalente al del resto de trabajadores del RGSS con alguna excepción. La primera

43 Citas de GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *Vicisitudes judiciales… op. cit.*, p. 108.

44 Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. Modificó el art. 37 de la Ley 20/2007, siendo actualmente el siguiente: "1. Las personas incorporadas a la actividad agraria que queden incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que tengan cincuenta o menos años de edad en el momento de dicha incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, siempre que este se encuentre dado de alta en el citado régimen e incluido en ese sistema especial, tendrán derecho a una bonificación, durante los cinco años siguientes a la fecha del alta, del 40 % de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases aplicable en dicho sistema especial, conforme a lo previsto en el artículo 325 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 2. La bonificación regulada en este artículo, siempre que se cumplan las condiciones en él establecidas, será también aplicable al cónyuge del titular de una explotación agraria que se constituya en titular de la misma en régimen de titularidad compartida, salvo que ya viniera disfrutando de la bonificación conforme a lo previsto en el apartado 1, en cuyo caso seguirá percibiendo esta hasta su extinción".

45 Un supuesto de encuadramiento en el SETA en lugar del SEA es el recogido en la STSJ Castilla y León (contencioso-administrativo) de 6 de marzo de 2020 (rec. 18/2020).

46 GARCÍA ROMERO, B., y LÓPEZ ANIORTE, M. C., "Reformas en la estructura del Sistema…*op. cit.*, p. 36.

de ellas va a depender del carácter contractual del trabajador en cuestión, esto es, si se trata de trabajadores indefinidos, fijos discontinuos o eventuales. De manera que existirán especialidades en el caso de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos.

Desde la normativa de 2011 el encuadramiento es más flexible, al igual que sucedía con el SETA[47]. De esta forma, centrando la atención en las particularidades del SEA, para conocer las singularidades de este Sistema, se comenzará por examinar cuándo se considera que un trabajador agrario por cuenta ajena se incluye en el sistema, para lo cual es esencial delimitar el llamado periodo de actividad. A partir de ahí, se tratarán las especialidades relativas al momento de realización del alta y los tipos especiales de la misma. Dejando para otro apartado lo relativo a otro tipo de situaciones que pueden afectar tanto a los trabajadores autónomos como a aquellos por cuenta ajena.

4.2.1. La inclusión en el SEA como consecuencia del alta: el concepto de periodo de actividad e inactividad

El Sector Agrario se caracteriza por una sucesión muy elevada de altas y bajas, mayor que en otros sectores. Porque, aunque en toda actividad laboral pueden producirse diversas altas y bajas en función de los cambios de empleador o por el paso de una modalidad contractual a otra, en el caso del Sector Agrario esto se intensifica, pues las jornadas que se suelen realizar son más breves y estacionales, existiendo periodos de tiempo elevados en que los servicios no son necesarios y por tanto pasan a la denominada situación de inactividad. Es por ello, de hecho, que las modalidades contractuales más habituales en este sector son las propias de los eventuales o los fijos discontinuos.

De lo anterior se deduce que, en el SEA, el periodo de prestación efectiva de servicios y de alta ordinaria, es denominado "periodo de actividad". En cambio, cuando cesa la prestación de servicios o se desarrolla por debajo de los mínimos exigibles, el trabajador se encontrará en "periodo de inactividad", pudiendo este conllevar o no la baja. Es por esta razón, que a estos efectos la Seguridad Social cuenta con Códigos de Régimen diferenciados en cuanto al periodo de actividad y al de inactividad[48].

La LGSS, en su art. 253, establece que la inclusión del trabajador en el SEA se producirá "como consecuencia y de forma simultánea al alta en dicho régimen, determinará la obligación de cotizar, tanto durante los periodos de actividad por la realización de labores agrarias como durante los periodos de inactividad en dichas labores, con la consiguiente alta en el Régimen General y con arreglo a lo dispuesto en los apartados siguientes".

Lo anterior es muestra ya de una importante especialidad del SEA, que es el hecho de que el alta no se asocia únicamente a los periodos de actividad (o de situaciones asimiladas), sino también a aquellas situaciones que, bajo el cumplimiento de especiales requisitos, se consideran adecuadas para el mantenimiento en el sistema. Así pues, puede hablarse de dos situaciones diversas de alta: el alta que podríamos llamar "general" en periodo de actividad y el alta en periodo de inactividad. Ambas tienen requisitos distintos, consecuencias diferentes

47 Con la mencionada eliminación, por ejemplo, de la exigencia de los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida (CAVAS MARTÍNEZ, F., El sistema especial para trabajadores… *op. cit.*, , p. 37).

48 Siendo, respectivamente, los Códigos de Régimen: 0163 para el caso del SEA y el 0161 para las situaciones de inactividad. (TGSS. Noticias Red Boletín 2011/12).

en materia de protección y se recogen de un modo diverso dado que se les atribuye Códigos de Cuenta de Cotización diferentes.

Por todo lo anterior, es necesario determinar qué se entiende por periodo de inactividad. Para ello, la normativa utiliza como criterio diferenciador el número de jornadas reales realizadas en el mes. En estos casos, por jornada se entiende, no las diarias, sino las realizadas que se prestan en el mismo día para diversos empresarios[49]. Si bien aquí se podría plantear la cuestión de si esto incluye las realizadas para una misma explotación que conste de distintos cotitulares. En estos casos se entiende que no es así pues el concepto empresario debe entenderse referido al titular de la relación laboral unido a la explotación agraria.

Así pues, en concreto, existen dos reglas fundamentales de cómputo: la primera, que el número de jornadas reales realizadas en un mes natural sea inferior al 76'67 % de los días naturales en que el trabajador esté incluido ese mes en el SEA; o bien por oposición a la regla que presume la situación de actividad cuando en el mes natural realiza al menos cinco jornadas reales semanales en cumplimiento del convenio colectivo aplicable, de manera que para que opere este límite, el mencionado convenio debe establecer jornadas de cinco días a la semana[50]. Por tanto, en el caso en que se iguale o supere dicha cuantía de jornadas reales, se entenderá que procede el alta por estar en actividad. En caso de que no se supere, la presunción no opera y habrá que aplicar la primera regla para valorar si el trabajador tiene periodos de inactividad. Además, las anteriores estipulaciones implican que se consideran incluidos en los periodos de actividad los días festivos y de descanso semanal[51].

En definitiva, la relevancia de la detección de los periodos de inactividad proviene de dos aspectos esenciales. Por una parte, en el RGSS, independientemente del tiempo de prestación de servicios, el trabajador estará en periodo de actividad cuando preste sus servicios al empresario y dejará de estarlo en el momento en que dicha prestación cese y se curse la correspondiente baja. Sin embargo, en el caso del SEA, el periodo de actividad determinará la obligatoriedad o no de alta del trabajador en función del tiempo de la prestación de los servicios.

Por otra parte, y a diferencia de otros regímenes, en el SEA es posible que un trabajador que no está desempeñando prestación de servicios, permanezca de alta en el SEA si así lo desea. El objetivo esencial es poder acceder a la protección de la Seguridad Social si se produce alguna de las contingencias protegidas para estas situaciones. Esto implicará que, además del mantenimiento del alta, el trabajador deba cotizar al sistema, aunque en menor medida que si el alta fuera plena.

Delimitado el elemento esencial a efectos de conocer el funcionamiento del alta, los tipos de alta que presentan particularidades respecto al RGSS son los siguientes: por una parte, dentro del alta general debe hacerse una mención especial a la que podría denominarse "alta tardía"; por otra parte, debido a las especiales características del sector, las "altas de familiares"; singular importancia tiene también el régimen del "alta asimilada"

49 MONEREO PÉREZ, J. L. y ROMERO CORONADO, J., *Seguridad Social Agraria. La reforma de su régimen jurídico en una sociedad en transformación,* Comares, Granada, 2013, p. 99.

50 Además, también se entiende que hay actividad en los casos en que el trabajador accede a la jubilación parcial, pues las jornadas no realizadas no lo son porque no desee trabajar sino por su situación de jubilación (Informe 54-2016 SGOI).

51 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, , p. 43.

así como del "alta en periodo de inactividad", como se ha señalado. A todas ellas se dedicarán los epígrafes siguientes.

4.2.2. Especialidades derivadas de las características del sector: el alta tardía y el alta de familiares

Comenzando por las reglas generales del alta de los trabajadores del SEA, que por ser el especial es el que aquí se analiza, las principales especialidades son las relativas al momento de realización del alta, en concreto al alta tardía, y al tratamiento de las altas de los familiares[52].

La Ley 28/2011 se refiere a los momentos de realización del alta y baja en el SEA. En ambos casos, la norma remite a los términos, plazos y condiciones del RGSS. Cabe señalar a este respecto, que las cuestiones relativas al momento de alta y baja y la posibilidad de que éstas se realicen con unos días de margen respecto del inicio o finalización de la relación laboral, son esenciales, marcando el límite de posibles incumplimientos empresariales y de cuestiones relativas a la protección de los trabajadores. Estas altas las debe realizar el empresario, debiendo precisarse que el hecho de que las contrataciones se realicen a través de encargados no le exime de dicha obligación, siendo además un criterio a tener en cuenta que los trabajadores realicen la prestación de servicios en favor del titular de la explotación (Auto del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal) de 8 de noviembre de 2017 (auto nº 1545/2017).

Además, por las propias características del sector, es habitual que se puedan producir altas y bajas diarias, de manera que la empresa debe registrar las mismas. Un registro cuya copia se entregará a los representantes de los trabajadores y que estará a disposición de la Inspección de Trabajo, así como de las Entidades Gestoras competentes. Las situaciones intermedias entre las altas y bajas, esto es, aquellas que no tengan el carácter de alta inicial y baja definitiva, deben también comunicarse antes de que finalice el siguiente mes a aquél en que se produzcan[53]. Y debe mencionarse aquí que el empresario deberá comunicar las jornadas reales realizadas por los trabajadores en el mes natural anterior o las que no han realizado. Esto debe cumplirse en los seis primeros días de cada mes natural, así como las previstas[54] si siguen la modalidad de cotización diaria. Se trata de una obligación de control que ya existía con la vigencia del censo agrario y que intentaba depurar el mismo de situaciones irregulares[55]. Además, esta obligación genera un nivel de incumplimiento elevado, entre otros motivos, por tratarse de una infracción leve en la LISOS y por tanto no llevar aparejada una sanción elevada, si bien presenta graves problemas en materia probatoria para la TGSS en cuanto a la determinación de si las jornadas comunicadas son en realidad de carácter ficticio.

Un caso particular es el de comunicación de dichas jornadas cuando el trabajador se encuentra fuera del país, de manera que se han establecido cauces de colaboración entre

52 CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., La reforma del Régimen… *op. cit.*, , p. 224 y ss.

53 GARCÍA ROMERO, B., y LÓPEZ ANIORTE, M. C. "Reformas en la estructura… *op. cit.*, p. 49.

54 Se establece, además, que, en el caso de los trabajadores fijos, "esta comunicación deberá realizarse en el plazo de seis días desde la última jornada real realizada" (CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, p. 42).

55 Incluida la obligación de entrega de un justificante de las jornadas reales realizadas. (ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición del Régimen Especial… op. cit.*, p. 315).

la ITSS y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y el SEPE[56]. De igual modo, se establece la obligación de comunicación de las jornadas reales previstas, refiriéndose estas, no a las que se prevea hacer en el futuro sino a aquellas no realizadas debido a situaciones de suspensión del contrato, como son las de IT, nacimiento de hijo, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia[57]. Todo lo anterior, además, exige un justificante de la prestación de servicios que el empresario debe entregar al trabajador, aunque éste también puede obtenerlo de la propia TGSS.

Aparte de lo anterior, existen una serie de especialidades y la primera de ellas hace referencia a una excepción en cuanto al momento de realización del alta. Como se ha dicho, en las relaciones laborales ordinarias, el alta en el RGSS debe realizarse con anterioridad al comienzo de la relación laboral, al margen de la existencia de diversos mecanismos de presunción que afectan a los contratos temporales cuando dicho alta se realiza más tarde del periodo que equivaldría al periodo de prueba, como es la presunción de su carácter indefinido. En todo caso, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo al art. 140 LGSS, los efectos del alta se producen desde la fecha de la misma, no son retroactivos, si bien hay que tener en cuenta que la STS de 29 de mayo de 2015 (rec. 2735/2013) señaló que "El acto de "alta" debe producirse, como señalan los artículos 7 y 29 y siguientes del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, al inicio de la actividad laboral, pues tal reconocimiento debe coincidir materialmente con ese inicio, y no con la declaración formal de una fecha que no coincide en con ese comienzo de la prestación de servicios. Téngase en cuenta que los efectos del "alta" comportan la obligación de cotizar"[58].

Pero en el caso del SEA, y en el específico caso de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, se flexibiliza esta regla, dadas las especiales características de este sector y teniendo en cuenta que es una vía alternativa residual y no obligatoria, sino voluntaria y excepcional. Así pues, el art. 254 LGSS[59] establece la posibilidad de solicitar el alta el mismo día de inicio de la relación laboral, antes de las 12h. De manera que será posible el alta del trabajador hasta las 12h de dicho día si no ha sido posible hacerlo anteriormente. Una medida pensada, entre otras cosas, porque se trata de un sector donde hay factores imprevisibles y que se desconocen hasta el momento concreto en que debe iniciarse la actividad[60].

Esto plantea una serie de posibilidades de interés, pues habrá que tener en cuenta, por una parte, a qué se refiere la norma con esa falta de posibilidad, pues al no especificar,

56 PÉREZ HERNÁNDEZ, M. M., "Sistema Especial Agrario: una perspectiva desde la ITSS". *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 29, 2021, p. 274.

57 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial para trabajadores… *op. cit.*, p. 42.

58 En el mismo sentido, la STSJ Castilla y León (contencioso-administrativo) de 18 de junio de 2021 (rec. 95/20).

59 Art. 254 LGSS: "La afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores agrarios por cuenta ajena se tramitarán en los términos, plazos y condiciones establecidos en los artículos 139 y 140 y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, de contratarse a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comiencen su prestación de servicios, las solicitudes de alta podrán presentarse hasta las doce horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarlas con anterioridad al inicio de dicha jornada. No obstante, si la jornada de trabajo finalizase antes de las doce horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada".

60 Como es el caso, por ejemplo, de los "factores atmosféricos o de maduración del producto". (PÉREZ HERNÁNDEZ, M. M. Sistema Especial Agrario… *op. cit.*, p. 272).

podrían entrar aquí numerosas situaciones. Parece que lo que se pretende es amparar esas situaciones en que se selecciona un trabajador con urgencia para el inicio de la prestación el mismo día, no tanto por falta de tiempo. Si bien esto hay que decir que podía tener más sentido en el caso de los trabajadores entonces llamados eventuales que en el caso del fijo discontinuo. Sobre todo en la actualidad, en que es el Convenio Colectivo el que debe establecer el procedimiento de llamamiento así como el preaviso. De esta forma, si ese preaviso no se produce, estableciéndolo el Convenio Colectivo, se plantea la situación de si, al margen de las consecuencias de un posible incumplimiento empresarial (que probablemente no llevarían a nada pues es más una previsión que permite al trabajador negarse a la reincorporación), si en realidad no se podría alegar esa circunstancia de imposibilidad de dar el alta en plazo[61].

En todo caso, este es un requisito de interpretación estricta y que se permite en escasas ocasiones[62]. Muestra de ello son los pronunciamientos judiciales en el sentido de considerar injustificada el alta tardía, aun produciéndose antes de las 12h, por no haber podido aportar pruebas que justifiquen la necesidad de ello, de manera que puede afirmarse que el recurso a este tipo de excepción no tiene una aceptación generalizada. De igual modo, con anterioridad a esta situación, se contaba con excepciones en virtud del art. 32.3.3 RD 84/1996 que establecía tratos más favorables a empresas agrarias permitiendo la comunicación diaria en el plazo de 24 horas. Unas estipulaciones que han quedado relegadas por la regla anterior a partir de enero de 2012[63].

No obstante, a pesar de este carácter restrictivo, existen pronunciamientos que han reconocido la legitimidad de este alta el propio día de inicio de la prestación de servicios, aplicando en ocasiones criterios de razonabilidad. Es el caso, por ejemplo, de situaciones como la que se produjo en la STSJ Andalucía de 15 de julio de 2021 (rec. 669/2021) en que el alta de los trabajadores de la explotación agraria en cuestión se produjo el mismo día de inicio de actividad debido a que la lluvia del día anterior no permitió prever si iba a ser posible el inicio de las labores de recogida de aceituna, unido a que no sabían quién se iba a quedar a trabajar y a que el día anterior fue festivo. Particular importancia tiene el hecho de que se establezca por la sentencia que la norma que establece como excepcional esta medida, no recoge supuestos tasados de causas que permitan la aplicación de esta excepción, de manera que lo esencial es estar a "la valoración de la prueba, así como al principio general del derecho in dubio por reo". Un supuesto en que la causa alegada es similar, es el contemplado en la STSJ Andalucía de 14 de octubre de 2021 (rec. 1051/2021), en que se admite este alta tardía debido a que los días anteriores se habían producido intensas lluvias sobre un tipo de suelo de especial composición, que llevaban a no poder prever si iba a ser posible el inicio de la prestación de servicios. Otro supuesto, en que la admisión del alta tardía puede ser más cuestionable, es el de la STSJ Andalucía, de 2 de junio de 2022 (rec. 2550/2021), en que una empresa contrata trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo dándoles de alta, posteriormente a una inspección, antes de las 12h del día

61 Remisión al Convenio Colectivo que ha sido criticada por la situación de inseguridad en que deja al trabajador en caso de no preverse tal sistema en el mismo (MARTÍNEZ BARROSO, M. R. "Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo discontinuo tras la reforma laboral". *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 251/2022).

62 PÉREZ HERNÁNDEZ, M. M. Sistema Especial Agrario… *op. cit.*, p. 273.

63 Como así estableció la STSJ Andalucía de 5 de febrero de 2015 (rec. 482/2014), entre otras. (CAVAS MARTÍNEZ, F., El sistema especial… *op. cit.*, p. 41).

de inicio de la relación de servicios. Produciéndose la particularidad de que la normativa exige en estos casos que para el desarrollo de la prestación de servicios es necesario el alta en la Seguridad Social. De manera que la cuestión se enfoca desde el punto de vista de la infracción del trabajador, por realizar servicios mientras disfruta de una prestación. Debido a que la TGSS califica dicha alta como normal, no procede imponer sanciones.

No se admitió, en cambio, el alta tardía, en un supuesto en que ésta se produce, también después de la actividad inspectora, al límite de las 12h, alegando como causa de la contratación la necesidad urgente de recoger la cosecha antes del empeoramiento inminente del tiempo y que no se procedió antes al alta por una crisis lumbociática que obligó al empresario a acudir a rehabilitación. Justificación que no prospera dado que el tribunal considera poco creíble el hecho de que dicha crisis no impidiera la contratación, sí el alta anterior a la inspección y, de nuevo, no presentara impedimentos para el alta justo antes de las 12h [STSJ Andalucía de 25 de febrero de 2021 (rec. 3173/2019)].

Se trata, esta obligación de alta, además, de una cuestión que abarca también a los supuestos de subcontratas de obras o servicios, como establecen pronunciamientos como la STSJ Extremadura de 10 de octubre de 2017 (rec. 549/2017), señalándose que "el planteamiento del recurrente olvida que la labor de comprobación del alta en la Seguridad Social que le correspondía no se limitaba al momento inicial de la prestación de la recogida de aceitunas (por así decirlo el primer día), sino que le era exigible esta función de control todos y cada uno de los días y por todos y cada uno de los trabajadores que la subcontratista enviaba a trabajar cada uno de dichos días, tal y como se deduce claramente de la expresión "durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata" que se introdujo en el precepto por el artículo quinto de la Ley 13/2012, de 26 de diciembre […]". Una sentencia peculiar por cuanto de ella se podría en cierto modo deducir que una actividad iniciada tiempo antes con respecto a otros trabajadores y para la cual, en un día concreto, se da de alta a nuevos trabajadores eventuales, implica una previsibilidad del inicio de la prestación, no pudiendo aplicarse la excepción del art. 254 LGSS en cuanto al alta tardía.

Pero además, las cuestiones relativas al alta revisten un especial interés, pues no afectan únicamente al hecho de que el empresario cumpla o incumpla obligaciones formales con la Seguridad Social. También afectan en materia de protección de los trabajadores. El caso más habitual es aquél en que el trabajador agrario contratado sufre un accidente de trabajo. En ese caso resulta esencial valorar si se ha producido el alta del mismo de manera correcta. Esto queda de manifiesto en pronunciamientos como el de la STSJ Extremadura de 27 de octubre de 2020 (rec. 386/2020) respecto a un trabajador con contrato fijo discontinuo que sufre un accidente de trabajo y respecto del que se plantea la operatividad o no de la responsabilidad en materia de prestaciones. Se trataba de un trabajador que realizaba tareas de limpieza en un almacén de una finca y que sufre un accidente de trabajo con anterioridad a su alta, siendo esta realizada el mismo día antes de las 12h, de modo que la Mutua procede al rechazo del accidente de trabajo debido a esa falta de alta. El empresario alega que se encontraba camino de acudir a su asesor para proceder al alta, cuando le requieren por el accidente, volviendo para socorrerlo. La cuestión esencial es que la causa alegada para dicha alta tardía fue la contratación realizada el mismo día, sin más, lo que no es considerado suficiente justificación por el tribunal, algo razonable debido a la excepcionalidad de esta medida normativa. En todo caso, debe recordarse que en los casos de accidente de trabajo

en que no se ha realizado el alta, se consideran a efectos de la protección como alta presunta o de pleno derecho.

Otro supuesto, también relativo a un accidente de trabajo producido con alta tardía del trabajador, es el contemplado en la STSJ Andalucía de 30 de junio de 2020 (rec. 4365/2018), por una caída en altura. En este caso, la causa que se alega para no haber procedido al alta con anterioridad al inicio de la prestación son determinados problemas informáticos, pues el día anterior y el propio día de inicio de la relación, se realizaron labores de mantenimiento informático del servidor central y comunicaciones externas y esto afectó dichos días a la funcionalidad del sistema[64].

La cuestión en este caso, es diferente respecto a las altas anteriores a las 12h, dado que el inicio de la prestación de servicios se produce a las 15h y el accidente aproximadamente sobre las 18h, si bien la sentencia no alude a esta especialidad que haría que, aun estando justificada la causa, cosa que no admite por no ser un problema repentino y poder utilizarse medios alternativos, el alta fuera extemporánea por ser realizada más allá de las 12h. Salvo que se pretendiera ir más allá del actual art. 254 LGSS como justificación del incumplimiento debido a los mencionados problemas informáticos. Algo que sí se consideró causa justificada, en cambio, en el caso de la STSJ Castilla y León de 6 de octubre de 2016, en que se produce un supuesto en que el encargado de la gestoría que debía proceder al alta se marcha de vacaciones y se procede entonces a intentar realizarla por vía telemática de manera infructuosa debido a problemas informáticos.

De los anteriores pronunciamientos se deduce, pues, que la realización del alta posteriormente al inicio de las labores agrarias es algo que debe ser muy excepcional y su interpretación estricta. Pero de los casos analizados, se observa cómo en ocasiones se confunden o entremezclan dos tipos de justificaciones: la de la causa de no haber procedido al alta los días anteriores a la prestación de servicios y la de la causa de no haber procedido al alta antes de la actuación inspectora. Es la primera de ellas la que establece el precepto y, estando ésta justificada, es cuando se activa el requisito de las 12h, no antes. Un ejemplo de esta confusión o interrelación se encuentra en el caso de la mencionada la STSJ Extremadura de 27 de octubre de 2020 (rec. 386/2020) donde se examina más en profundidad la cuestión de la crisis lumbociática del empresario que el problema meteorológico, que es la cuestión esencial. Se pone así en evidencia la problemática derivada de la situación en que se produce una inspección antes de las 12h expidiéndose acta de infracción ante la falta de alta[65]. Se señala, en todo caso, que "se ha objetado que la particularidad comentada carece de justificación en la actualidad y puede provocar más fraude del que pudiera evitar, toda vez que el sistema RED de remisión electrónica de datos permite, en tiempo real, la realización de cualquier actuación ante la Seguridad Social"[66]. Sin embargo, esto si bien es cierto en muchas ocasiones, no evita del todo el problema que, como se ha visto en los pronunciamientos analizados, se sigue planteando de manera habitual.

---

64 Un caso también de accidente de trabajo es el de la SJS Valladolid, de 27 de marzo de 2018 (proc. 206/2017), planteándose también aquí la cuestión de la discrepancia entre el tipo de contrato celebrado (indefinido) y la modalidad de contrato en el alta (temporal).

65 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, p. 41.

66 Op. Cit. p. 42, citando a TÉLLEZ VALLE, V. "Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios". AAVV Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social, Aranzadi, 2016.

También debe contemplarse el hecho de que esta valoración de la corrección del alta tardía, cuando afecta a un número elevado de trabajadores, puede llevar a plantear si la actuación del empresario es constitutiva del delito penal contemplado en el art. 311 CP[67]. Es el caso, por ejemplo, que se sustanció en el Auto del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal) de 8 de noviembre de 2017 (auto nº 1545/2017). Resulta interesante en este sentido, el hecho de que el TS recuerda que este tipo de delitos también se aplica en el caso del Régimen Agrario, por mucho que el lugar de trabajo sea el campo y el precepto haga referencia a las empresas o centros de trabajo, dado que el art. hace referencia al régimen de Seguridad Social que corresponda y señalando que el "Código Penal no exige que la empresa tenga una determinada forma jurídica o que los trabajadores desarrollen su labor en un espacio edificado, siendo el hecho determinante la ocupación de trabajadores para la explotación de una actividad mercantil sin darles de alta en la Seguridad Social. En definitiva; en el presente supuesto, no puede hablarse de una interpretación extensiva de un precepto restrictivo en perjuicio del acusado, prohibido en Derecho Penal".

Pero es más, con la reforma laboral, que transforma el contrato eventual por el actual circunstancias de la producción se plantea la cuestión de la transformación de la lógica de este nuevo contrato frente al clásico eventual, de manera que un contrato que estaba pensado para situaciones esencialmente imprevisibles, presenta actualmente dos modalidades, siendo una de ellas previsible. Claramente este segundo, de duración no superior a 90 días no continuados, no podría ampararse en esta excepción al plazo del alta, pues al tratarse de situaciones previstas no encajarían en un supuesto en el que el empresario no haya podido tramitar su alta en tiempo[68].

En todo caso, este límite de las 12h tiene a su vez alguna especialidad, como es el caso en que la prestación del trabajador sea tan reducida que finalice antes de las 12h de ese día, en cuyo caso el empresario no cuenta con ese límite horario para solicitar el alta, sino que debe presentarse antes de su finalización (art. 254 LGSS). Encontrándonos, por tanto, y en la práctica, con una regla general, y una excepción con dos límites. La regla general es la solicitud del alta antes del inicio de la prestación laboral; la excepción es su solicitud, en determinadas situaciones justificadas, el mismo día del inicio de la prestación laboral con el límite horario de las 12h o anterior en el caso de que la prestación finalice antes de esa hora.

Junto a la cuestión relativa al momento del alta, existe otra especialidad, en el caso del SEA, que lo diferencia de las reglas generales del RGSS y del ET y que se ha adelantado en otro apartado. Se trata del alta de familiares.

---

67 *"Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses: […] 3.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de: a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores, b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores. 4.º Los que, en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro. 5.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado".*

68 Con la reforma laboral del año 2022, las dificultades para el empleo de este contrato aumentan (MARTÍNEZ BARROSO, M. R. "Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo discontinuo tras la reforma laboral". *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 251/2022).

Debe partirse de que uno de los compromisos del Acuerdo de sobre Medidas en Materia de Seguridad Social de 2006, era dar soluciones a los problemas que se planteaban en cuanto al encuadramiento de jóvenes, mujeres y situaciones de inactividad[69].

Se parte de nuevo de la regla general de la exclusión de la consideración como trabajador por cuenta ajena de los trabajadores familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el empresario. Una presunción, no obstante, que puede romperse. Pues bien, en el caso de los trabajadores agrarios, el art. 324.4 LGSS, en consonancia con el art. 12 LGSS, permite que el trabajador autónomo agrario contrate a sus hijos, menores de 30 años o mayores de 30 con especiales dificultades de inserción laboral, aunque convivan con él, si bien con alguna especialidad en cuanto a su protección, en concreto la de la prestación por desempleo. Una previsión que puede considerarse en la misma línea que el caso anteriormente señalado de la inclusión en el SETA de los familiares hasta el tercer grado. Esto es, se pretende que aquellos familiares hasta el segundo grado, en las condiciones señaladas, en lugar de ser encuadrados en el SETA, puedan ser encuadrados en el SEA, pues a diferencia de la regulación contenida en el ET, el hecho de la convivencia no activa la presunción de exclusión de laboralidad. Una vez superada la edad, operaría la presunción de no laboralidad y pasarían, como se ha establecido en el apartado anterior, a formar parte del SETA[70] salvo que se rompiera la presunción de la exclusión del trabajo familiar.

Así pues, el art. 40 RD 94/1996, establece que, para la afiliación y alta de trabajadores familiares, se necesita una declaración del empresario aportando una serie de datos identificativos como son el puesto de trabajo, categoría profesional, retribución y horario, entre otros. Pero se trata de una declaración que no es necesario realizar cuando dicho familiar sea el hijo menor de 30 años de trabajadores autónomos, aunque convivan con ellos, produciéndose, además, la especialidad de que no cotizarán por desempleo.

El papel del familiar es tan relevante que el mismo precepto establece que el autónomo titular de la explotación agraria, responderá subsidiariamente de las obligaciones relativas al encuadramiento de sus familiares que se encuentren en el RETA.

4.2.3. El alta durante los periodos de inactividad

Se ha comentado anteriormente los criterios para la determinación de cuándo un trabajador se encuentra en periodo de inactividad o no, pero distinto es el caso de cuándo se permite a los trabajadores mantener la situación asimilada al alta durante esos periodos de inactividad. Es decir, cumplidos los requisitos para la inactividad, la cuestión es que hay ocasiones en que se permite que el trabajador opte por mantener el alta. Es lo que se denomina por la LGSS la inclusión durante los periodos de inactividad

En este caso, de nuevo se acude a un criterio temporal de prestación de jornadas reales de trabajo de manera que, de acuerdo con la norma[71], y partiendo del previo cumplimiento de los requisitos de existencia de un periodo de inactividad mencionados anteriormente, para que el trabajador pueda darse de alta, se requiere un mínimo de 30 jornadas reales

69 CAVAS MARTÍNEZ, F., El sistema especial... *op. cit.*, p. 31.

70 CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., La reforma del Régimen… *op. cit.*, p. 220.

71 Ley 28/2011.

en un periodo continuado de 365 días. De manera que, como puede observarse, ahora ya no se tiene en cuenta como módulo de referencia el mensual, como sucede en el caso de la determinación del concepto de periodo de inactividad, sino el anual[72].

Este requisito sustenta su lógica en que, para que el trabajador que decide continuar el alta se beneficie del régimen protector del sistema, debe haber desarrollado unos mínimos de contribución al mismo, a pesar de que, como se ha adelantado, se sigue manteniendo la obligación de cotizar durante este tiempo, aunque sea en cuantías inferiores y la acción protectora no sea plena[73], pues debe tenerse en cuenta, que las contingencias profesionales no están cubiertas[74]. Si bien, es de señalar cómo para los trabajadores que transitaron del REA al SEA, este requisito mínimo no es obligatorio[75], lo que hace que se pueda plantear si esto es debido a la diferente exigencia de requisitos de encuadramiento que tenían aquellos. Se está haciendo referencia a la exigencia de la habitualidad en la prestación de servicios. Una habitualidad que ya implicaba por sí misma esa contributividad mínima, de modo que el requisito se entendería cumplido. En cambio, en el caso de los nuevos trabajadores del SEA la habitualidad no es exigible, de modo que quizá este mínimo de las 30 jornadas pueda entenderse como cierta reminiscencia del mismo, aunque muy debilitada por ser de una intensidad mucho menor[76]. Además, como requisito añadido, el trabajador, lógicamente, no tiene que haber solicitado su exclusión.

Este sistema ha planteado una serie de dificultades en cuanto hasta qué punto pueden considerarse determinadas situaciones asimiladas a las jornadas reales. Varias de ellas han tenido que ser resueltas por la jurisprudencia. A partir de lo anterior, se consideran situaciones asimiladas a jornadas reales las propias de la IT por contingencias profesionales, nacimiento de hijo, riesgo durante el embarazo y lactancia siempre que deriven de situaciones previas de actividad en el SEA, periodos de prestación por desempleo contributivo del SEA y días de alta en un régimen de la Seguridad Social "como consecuencia de programas de fomento del empleo" [77].

Lo anterior lleva a que el trabajador pueda optar por solicitar la inclusión en el sistema (no es un sistema de oficio) y debe hacerlo dentro del plazo de 3 meses naturales desde la última jornada real. Debe tenerse en cuenta que es una operación de alta, toda vez que el empresario ha debido cursar la baja del trabajador con anterioridad. Los efectos de este nuevo alta operarán desde el primer día del mes siguiente a la solicitud[78]. El momento

72 Si bien, para los trabajadores en modalidad mensual, el criterio es el de 30 días de alta.

73 Pues solo comprende jubilación, nacimiento de hijo, IP y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, siendo esto configurado como *numerus clausus* (CAVAS MARTÍNEZ, F., El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: Un sistema especial "atípico" dentro del régimen general de la seguridad social. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum,* núm. 12, 2017, p. 52).

74 ORDÓÑEZ CASADO, I., "La protección social de los trabajadores agrarios ante los nuevos cambios productivos". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 9, 2021, p. 242.

75 MONEREO PÉREZ, J. L., y ROMERO CORONADO, J., *Seguridad Social Agraria. La reforma de su régimen jurídico en una sociedad en transformación,* Comares, Granada, 2013, p. 98.

76 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, p. 43.

77 MONEREO PÉREZ, J. L., y ROMERO CORONADO, J., *Seguridad Social Agraria… op. cit.*, pp. 98-99.

78 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: Un sistema especial "atípico" dentro del régimen general de la seguridad social". *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 12, 2017, p. 44.

de solicitud es esencial dado que determina también el inicio de la acción protectora, puesto que las situaciones que se produzcan entre la baja primera del trabajador y los efectos de la asimilación del alta no se encuentran protegidas. De manera que la cuestión es qué sucede en el caso de que durante ese tiempo intermedio el trabajador comience una situación, por ejemplo, de IP por contingencias comunes. Puesto que dichas situaciones se encuentran protegidas si se producen con posterioridad al alta asimilada pero no es tan claro si se producen antes de la misma. No parece que deban excluirse, pues el derecho de la solicitud asiste al trabajador, pero la acción protectora se producirá, desde luego, no desde el inicio de la contingencia sino de los efectos del alta. No sucede lo mismo en el caso de la IT, dado que la misma no se encuentra incluida durante los periodos de inactividad, salvo que se produzca en el último día de prestación de servicios[79].

No obstante, de especial interés fue en el caso de la IT la cuestión relativa a si un trabajador fijo discontinuo que se encuentra en dicha situación, debe ser dado de alta por el empresario cuando se vuelve a iniciar la campaña correspondiente. Asunto resuelto por la STS de 14 de julio de 2016 (r.c.u.d 3254/2015) en sentido afirmativo, incluyendo las obligaciones de cotización, para proceder de manera inmediata a su baja de manera que pueda contratar a otro trabajador en sustitución. Una regla que opera, de igual modo, en el caso de los trabajadores que se encuentran en situación de suspensión por nacimiento de hijo[80]. En un sentido similar, se encuentra también la STS de 28 de julio de 1995 (rec. 3443/1994).

Finalmente, y también relacionado con la IT, se debe señalar la STSJ Castilla la Mancha, de 15 de diciembre de 2017 (rec. 1706/2016), en que se deniega a un trabajador una prestación de IT por enfermedad común por considerar que no está de alta ni en situación asimilada. Se plantea aquí el hecho de que, con la normativa correspondiente a la integración de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el RGSS, el acceso a las prestaciones no depende de la prestación de servicios, pues también puede producirse durante los periodos de inactividad, si bien la IT queda excluida. En este caso, la primera asistencia sanitaria se produce el último día de trabajo, un viernes, y la baja un lunes, en que estaba previsto también que trabajara. De manera que el tribunal entiende que hay periodo de prestación de servicios y no periodo de inactividad[81]. Así pues, el trabajador tendría derecho a la prestación aun siendo constitutiva de IT[82].

---

79 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, p. 52.

80 MARTÍNEZ-BOTELLO, P., "¿Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a ser dados de alta por su empresa y que ésta cotice por ellos a la Seguridad Social si al reanudarse la actividad o campaña se encuentran en situación de incapacidad temporal?". *Revista de Información Laboral*, núm. 12, 2016.

81 "En definitiva, en nuestro caso el trabajador se encontraba de alta en una empresa agrícola, prestando servicios todas las semanas de lunes a viernes, y cotizando por ello en la modalidad de jornadas reales, que estaban previstas también para la semana en cuyo primer día se causó la baja por enfermedad, resultando además que la primera asistencia sanitaria se prestó el viernes, y la baja se causó el lunes siguiente, siendo ambos días, de trabajo, el primero consumado, y el segundo previsto. No ofrece duda de que en tales condiciones, nos encontramos ante un contrato vigente y no en situación de latencia o inactividad, y que los dos días intermedios sin prestación de servicios, responden al obligado descanso semanal, razón por la cual, y dado que no se somete a nuestra consideración ninguna otra cuestión con incidencia en el caso, debemos concluir que asiste al interesado el derecho a percibir el subsidio por incapacidad temporal".

82 Un caso en que también se discute el derecho a la prestación por IT es la de la STSJ Andalucía de 11 de octubre de 2018 (rec. 380/2018).

4.2.4. Alta asimilada, variaciones de datos y errores de encuadramiento en el SETA y el SEA

Se ha visto en el epígrafe anterior, una serie de particularidades relativas al alta que hacían referencia al momento de su realización, para lo cual se ha mencionado la cuestión del alta tardía, de pleno derecho o en periodos de inactividad, así como especialidades en cuanto al encuadramiento de familiares. Debe, pues, mencionarse a continuación otras situaciones, más generales, que son las relativas a otro tipo de alta, el asimilada, en las que el sistema agrario presenta también alguna especialidad.

Partiendo de que la situación asimilada al alta es aquella medida que se prevé para situaciones en que, no desarrollándose la prestación laboral, se tiene a los sujetos en una situación que les permite acceder a determinadas prestaciones.

En general, las situaciones de alta asimilada se recogen en el art. 36 RD 84/1996. Este precepto tiene un carácter general, estableciendo diversas situaciones de relevancia, como pueden ser la excedencia forzosa, por cuidado de hijos o algunas situaciones de desempleo. En el caso del trabajador agrario, cabe centrar la atención en los siguientes: los periodos de inactividad entre trabajos de temporada (STSJ Murcia de 22 de junio de 2017 (rec. 528/2014); cuando se cesa la prestación de servicios, pero se encuentran en situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos del art. 71 Decreto 3773/1972, de 23 de diciembre; o en los periodos en que se perciben ayudas e indemnizaciones por cese anticipado en la actividad previstas en el RD 5/2001, de 12 de enero[83]. La situación asimilada al alta es esencial, pues puede llegar a determinar la protección por la Seguridad Social en casos en que el trabajador no esté prestando servicios. En este sentido, resulta de interés el caso analizado por la STSJ de Murcia de 22 de junio de 2017 (rec. 518/2014) que, si bien en aplicación de la normativa anterior, determina que un trabajador que fallece en un accidente en el extranjero, genera el derecho a la pensión de viudedad dado que se debe considerar que se encontraba en situación de alta asimilada.

Para finalizar con el apartado relativo a las altas de los trabajadores por cuenta ajena, debe hacerse siquiera una mención a aquellas situaciones en que, realizada el alta, la situación del trabajador o empleador puede experimentar variaciones que es necesario subsanar, distinguiéndose entre los cambios en los datos del trabajador y los errores de encuadramiento.

De acuerdo con la normativa de Seguridad Social, cuando se produce una variación en los datos referidos al trabajador, estos deben comunicarse a la Seguridad Social. El régimen del RD 84/1996 no presenta especiales particularidades para el caso del sistema agrario. Pero debe tenerse en cuenta que se trata de una obligación a realizar por el empresario, en el caso del trabajador que se encuentra de alta en el SEA, y por el propio autónomo en el caso del SETA. Una de estas situaciones puede ser, por ejemplo, el alcanzar la edad de 30 años por el hijo del titular de la explotación.

---

83 Se establece, además, en dicho precepto, que "Los productores acogidos a los programas de abandono de la producción lechera, establecidos en el Real Decreto 347/2003, de 21 de marzo, por el que se regula el sistema de gestión de cuota láctea, a los que no les sea de aplicación lo establecido en el artículo 11 de Real Decreto 5/2001, de 12 de enero, y que no continúen en situación de alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, podrán optar por mantenerse en situación asimilada a la de alta, con obligación de cotizar en el régimen de Seguridad Social de procedencia".

Además de lo anterior, se pueden también producir errores en el encuadramiento realizado por el titular de la explotación agraria. En estos casos, se considera que siendo un acto para el cual el sujeto obligado es el empresario, cabe el error en el mismo, de manera que es posible solicitar el cambio de encuadramiento y, en caso de proceder, la devolución de los ingresos indebidos por cuotas. Es, por ejemplo, el caso que se produjo en la STSJ (contencioso-administrativo) de Andalucía de 29 de enero de 2021 (proc. 672/2018), estableciéndose que "la regla general es estar a la actividad económica de la empresa pero con la excepción de los trabajadores que realicen una de las ocupaciones del Cuadro II".

4.3. Situaciones especiales: la pluriactividad y el pluriempleo en los trabajadores por cuenta ajena y autónomos agrarios

Se ha visto en los epígrafes anteriores, una serie de particularidades relativas al alta que hacían referencia al momento de su realización, para lo cual se ha mencionado la cuestión del alta tardía, de pleno derecho o en periodos de inactividad, así como especialidades en cuanto al encuadramiento de familiares. Debe, pues, examinarse a continuación una serie de supuestos esenciales en materia de trabajo agrario: la pluriactividad y pluriempleo. Esto es, situaciones en que el trabajador agrario desarrolla más de una prestación de servicios, que se corresponda con iguales o distintos regímenes de la Seguridad Social.

El pluriempleo y pluriactividad son definidos por el art. 7.4 RD 84/1996, y también por la STSJ Castilla y León de 18 de junio de 2021 (rec. 95/2020) de la siguiente manera: "Cuando una persona ejerciere simultáneamente distintas actividades o la misma actividad pero en condiciones o en formas diversas que dieren lugar a su inclusión en diferentes Regímenes del sistema de la Seguridad Social o en el mismo Régimen por cuenta de más de una persona, su encuadramiento será múltiple, constituyendo las situaciones de pluriactividad y de pluriempleo respectivamente". Debiendo probarse que estas actividades "son el medio de vida del trabajador y que las desarrolla con habitualidad y profesionalidad" (STSJ (contencioso-administrativo) de Galicia de 26 de abril de 2018 (rec. 4467/2016). Y no existiendo situación de pluriactividad cuando el alta en ambos regímenes no es simultánea, sino sucesiva (STSJ Asturias de 26 de noviembre de 2019 (rec. 2253/2019)[84].

En este sentido, el art. 41 RD 84/1996, establece una especialidad para el SEA. Como regla general, cuando hay situación de pluriactividad, se deben solicitar altas y bajas en todos los regímenes correspondientes. Y se debe partir de que la pluriactividad en el caso del trabajador agrario ahora está más clara que en periodos anteriores, dado que la exigencia de habitualidad y medio fundamental de vida, parecía que se oponían a esta posibilidad[85].

Comenzando por el pluriempleo, en el caso en que se realicen varias actividades que impliquen inclusión en el RETA, el alta será única. En cambio, si una actividad determina la inclusión en el RETA y otra en el SETA, el alta se realizará por esta última actividad, no por el RETA, produciéndose, de esta manera, una preferencia por este sistema especial. Cabe destacar aquí, por ejemplo, la STSJ (contencioso-administrativo) de la Rioja de 4 de

84 La citada sentencia, afirma, citando a la STS de 11 de mayo de 2010 (rcud 3640/2009), que "En efecto, no nos hallamos ante un supuesto de pluriactividad puesto que no hay simultaneidad sino sucesión en las actividades laborales que dan lugar al alta del sujeto en dos regímenes diferentes de la Seguridad Social".

85 Señalándose que provocaba la existencia de contradicciones solo salvables con la eliminación de dichos requisitos. (ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición… op. cit.*, p. 323).

septiembre de 2019 (rec. 316/2018), en que se discute el momento en que procede el alta en el SETA frente al RETA, en función de la dedicación previa a actividades agrarias.

Más complejo es el caso de la pluriactividad. Si el trabajador desarrolla labores agrarias como trabajador por cuenta ajena y como trabajador por cuenta propia, se plantea si es posible que se produzca una situación de pluriactividad y, por tanto, si es posible el encuadramiento en ambos sistemas. En este caso, la STSJ (contencioso-administrativo) Castilla la Mancha de 29 de mayo de 2017 (rec. 358/2015), se opone a ello, argumentando, entre otros aspectos, que "El precepto exige para que se dé una situación de pluriactividad que éstas originen una inclusión en distintos Regímenes del Sistema de la Seguridad Social; pero tratándose de tareas agrarias, ya sean por cuenta propia o ajena, esa disociación no se bifurca en Regímenes distintos de Seguridad Social sino en un único Régimen Especial Agrario de Seguridad Social figurando en el censo de trabajadores por cuenta o en el de cuenta ajena, o en ambos a la vez. Bien es cierto que a partir de la Ley 18/2007 se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos; y que con la Ley 28/2011, de 22 de septiembre a partir de 1-12-2012 los trabajadores agrarios por cuenta ajena quedan encuadrados en el Régimen General, pero en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, dando lugar todo ello a que los trabajadores agrarios pertenezca a dos Regímenes distintos de Seguridad Social tal y como requiere el precepto para apreciar pluriactividad. Sin embargo y a pesar de todo esto no se puede perder de vista la sustantividad que sigue teniendo ese Sistema Especial Agrario dentro del Régimen General de la Seguridad Social, que permite defender su autonomía y especificidad dentro de tal Régimen, haciendo discutible por estas razones de singularidad la apreciación de la cuestionada pluriactividad"; además, considera que el hecho de que en el SETA se exija que la actividad sea habitual y su medio fundamental de vida (requisito sustituido por otros de orden económico), impide o cuestiona esa pluriactividad; de igual modo, recuerda la antigua incompatibilidad entre la pertenencia a la sección del censo agrario por cuenta propia y por cuenta ajena así como la tradicional incompatibilidad entre el antiguo REA y el resto de regímenes de la Seguridad Social[86].

En cambio, sí será posible el alta en el RGSS ordinario y en el SETA [STSJ (contencioso-administrativo) Castilla la Mancha de 18 de septiembre de 2020 (rec. 134/2019)].

5. LA BAJA DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS: CAUSAS Y SUPUESTOS ESPECIALES

Examinadas las cuestiones esenciales del régimen jurídico del alta en los distintos Sistemas Especiales, a continuación, se procederá a analizar las particularidades en lo referido a la baja del Sistema.

86 Un completo análisis del funcionamiento de la compatibilidad entre regímenes anteriormente a la creación de los Sistemas Especiales, se encuentra en ESTEBAN LEGARRETA, R., y ARQUED SANMARTÍN, A., "Pluriactividad y encuadramiento subsidiario en los regímenes especiales de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios, del mar y de los estudiantes". *Aranzadi Social*, núm. 12, 2001.

5.1. Aspectos que determinan la exclusión del trabajador autónomo agrario del SETA y su transición a otros Regímenes

En el caso del trabajador autónomo agrario, la baja del sistema puede producirse bien por solicitud del interesado, bien de oficio por la TGSS. Esta es una característica común a ambos sistemas especiales, SEA y SETA. En este epígrafe se tratará el régimen jurídico del trabajador por cuenta propia.

En el primer caso, de solicitud por el propio trabajador, el art. 48 RD 84/1996 contempla dos supuestos esenciales, esto es, el incumplimiento de los requisitos de renta que determinan la inclusión en el Sistema, y el exceso del límite de trabajadores que pueden tener contratados. Se trata de situaciones y causas lógicas teniendo en cuenta cuáles son los requisitos de alta de este tipo de trabajadores, pues son los que lo diferencian de aquellos autónomos que deben encuadrarse en el RETA.

La particularidad aquí es que, aunque el procedimiento a seguir no tiene mayor especialidad que el hecho de que debe ser el propio trabajador el que debe instar la baja en el SETA[87], existen algunas diferencias en función de la causa que lo motiva. Fundamentalmente en lo que se refiere al plazo para presentar la solicitud y la fecha de efectos de la exclusión, siendo quizá la más particular la referida a la primera de ellas, la causa del incumplimiento de los requisitos de renta.

Se debe partir de que esta situación se produce cuando el trabajador autónomo excede el nivel o requisitos de renta que marcan la frontera entre el RETA y el SETA. Como se señalaba en los epígrafes referidos al alta de estos trabajadores, el medio esencial de comprobación del cumplimiento de los requisitos es la declaración del IRPF del trabajador. Pero es necesario tener en cuenta que la presentación de esta declaración se produce aproximadamente 6 meses después de que haya concluido el año natural en que se producen dichas rentas. Es por esto que el plazo para la solicitud de exclusión del sistema es el del mes siguiente a la finalización del plazo para la presentación del IRPF del ejercicio anterior que es, como se ha dicho, el periodo en que se ha producido el hecho que determina la exclusión.

Este decalaje temporal implica dos consecuencias directas. La primera de ellas, que la fecha de efectos de la baja del trabajador sea retroactiva. Así es como debe entenderse la norma cuando establece que "En los supuestos en que, con posterioridad a la inclusión inicial en este sistema especial, se compruebe que se han dejado de reunir los requisitos para estar comprendido en él, los efectos de la exclusión de oficio que practique la Tesorería General de la Seguridad Social se producirán desde el día primero del mes siguiente a aquel en el que se hubieran dejado de cumplir"[88].

A pesar de que la vía de comprobación del incumplimiento de requisitos es la comprobación de la declaración de IRPF, el incumplimiento sobrevenido de los requisitos se produce en el año natural anterior. Por tanto, la fecha de efectos de la baja debe producirse

87 Art. 48.3. 4º RD 84/1996: "Los trabajadores podrán instar su exclusión de este sistema especial por el incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para quedar comprendidos en él, con los efectos señalados en la regla 2ª. En este caso, la solicitud de exclusión se presentará dentro del mes siguiente a aquel en que se hubieran dejado de reunir los requisitos, debiendo ingresarse las cuotas devengadas y no ingresadas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en el plazo fijado a tal efecto por el artículo 56.1.c).5º del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social".

88 Art. 48.3. 2º RD 84/1996.

en el inicio del año natural siguiente, esto es, 6 meses antes de la declaración de IRPF más el mes de solicitud. Esto hace que, lógicamente, los efectos de la baja se deban retrotraer esos aproximadamente 7 meses.

Lo anterior entraña la dificultad de que, dado que mientras tanto el autónomo continúa cotizando al SETA, dichas cotizaciones sean inferiores a las del RETA, régimen que en realidad le correspondería. Es por esto que el art. 48 RD 84/1996 establece la medida que obliga a que el trabajador ingrese la diferencia de las cuotas que habrían correspondido, esto es, la diferencia con el RETA, en los plazos señalados en el art. 56.1.c.5º del RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamente General de Recaudación de la Seguridad Social, es decir, hasta "el última día del mes siguiente al de la presentación de la respectiva solicitud". En caso contrario se activarían los recargos correspondientes.

Por lo que se refiere a la segunda causa de exclusión del Sistema a solicitud del propio trabajador, esto es, el exceso en el número de trabajadores contratados, debe aplicarse el mismo precepto señalado anteriormente. Si bien, en este caso este régimen no presenta tantas peculiaridades respecto a lo comentado anteriormente, puesto que la comprobación de este hecho por el trabajador es inmediata. De manera que, de nuevo, el plazo de comunicación será el mes siguiente al incumplimiento, sus efectos desde el primer día del mes siguiente al que se dejen de cumplir lo requisitos y el plazo de ingreso de las diferencias será hasta el último día del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

Además de lo anterior, se ha dicho que esta exclusión del trabajador puede también producirse de oficio por la TGSS, debido a que el art. 48 RD 84/1996 permite a la TGSS la comprobación de los requisitos de inclusión en el Sistema, que condicionan su validez. En el caso de los trabajadores, como se ha comentado, establece el art. 48.3.1º, que "La Tesorería General de la Seguridad Social comprobará periódicamente el número de trabajadores por cuenta ajena con cotización por bases mensuales que figuren en alta al servicio de los trabajadores incluidos en este sistema especial, así como el número de jornadas reales efectivamente realizadas por los trabajadores a su servicio que coticen por bases diarias", además de que la TGSS "podrá solicitar al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social la realización de cuantas comprobaciones estime oportunas sobre la concurrencia de los requisitos de inclusión en este sistema especial, que, en su caso, determinarán las revisiones que procedan con los efectos previstos con carácter general en este reglamento". Y, a partir de ahí, los efectos se producirán desde el primer día del mes siguiente al que se dejen de cumplir los requisitos que, como sucedía anteriormente, en el caso de los requisitos de renta, tendría de nuevo carácter retroactivo por los motivos ya señalados.

Lo anterior, además de la regularización de cuotas, también puede tener por efecto un cambio de encuadramiento del trabajador en el RETA, o incluso la exclusión del Sistema, caso de no reunir los requisitos para el encuadramiento en otro Régimen de la Seguridad Social.

5.2. Particularidades de la baja de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el SEA

Durante los periodos en que se no se desarrolla ningún tipo de prestación, es cuando procede la baja del trabajador del Sistema. En el caso del sistema agrario, estas situaciones son bastante peculiares habida cuenta de tratarse de un sector donde la prestación de servicios no es estable. Esto reviste especial importancia en lo relativo a los trabajadores por cuenta ajena, de manera que aquí se examinarán los supuestos en que procede la baja de los mismos, para lo cual se comenzará por determinar los sujetos obligados a cursarla y las causas que la motivan. Posteriormente, se examinará aquellas situaciones particulares relativas al periodo de inactividad, determinando qué supuestos conllevan la exclusión del Sistema durante dicha situación, así como los que posibilitan su reincorporación.

5.2.1. Sujetos obligados y causas que generan la baja de los trabajadores

La baja del trabajador en el SEA, al igual que sucede en el RGSS, debe comunicarse y realizarse por el empleador. Si bien hay que tener en cuenta que no va a ser el único sujeto interviniente en el acto de encuadramiento, dado que, como se ha dicho, el propio trabajador puede solicitar mantener el alta durante los periodos de inactividad. Y siendo esto posible, implica que también existe una posibilidad de que el trabajador solicite la exclusión del sistema durante el periodo de inactividad, su baja. De esta manera, es esencial delimitar ambos tipos de supuestos, pues serán los que determinen cuándo el trabajador está de alta o no en el SEA.

De esta forma, a efectos de la baja del trabajador es necesario distinguir la causa que motiva la misma. En este sentido podrían distinguirse las siguientes: cese de prestación de servicios por motivos diversos, ya sea a instancias del empresario o por motivos relacionados con el trabajador; pérdida de los requisitos de inclusión en el SEA; solicitud por el trabajador debido a la exclusión durante el periodo de inactividad; por baja por desempleo; fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente.

El primer caso, es el habitual propio de cualquier tipo de relación laboral. De manera que, en sí misma, esta causa así como las relativas al fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente, no reviste peculiaridades a reseñar frente a las propias del RGSS, si bien debe tenerse en cuenta las ya comentadas situaciones asimiladas al alta, recogidas en el art. 36 RD 84/1996. En este caso, la normativa establece la obligación de éste de comunicar las mismas tras la cesación en los servicios. Resulta interesante, en este sentido, el caso analizado por la STSJ de Aragón de 26 de septiembre de 2022 (rec. 586/2022), en un supuesto de falta de llamamiento de un trabajador fijo discontinuo interpretado por la empresa como de dimisión por negativa a acudir a la llamada.

En el segundo caso, deben tenerse en cuenta aspectos como son los derivados de algunas especialidades de encuadramiento señalados anteriormente. Es el caso, por ejemplo, de la contratación de hijos menores de 30 años convivientes con el empresario, incluidos en el SEA. En el momento en que dichos familiares superan la edad señalada, no podrán encuadrarse en el SEA, teniendo en cuenta la presunción de exclusión de laboralidad que opera en el ET y salvo que se demuestre que no se aplica, deberán encuadrarse en el SETA.

De igual modo, esta situación se produce cuando no se cumplen los requisitos de inclusión en el SEA referidos a la duración de la prestación de servicios, aquellos ya comentados y que determinan la consideración del periodo como de actividad.

El tercer caso es algo más particular dado que se trata de una situación de baja instada por el propio trabajador[89], ya sea proviniendo de una previa situación de alta o de un alta en periodo de inactividad. De manera que en estos últimos supuestos también se puede producir la baja pero de una manera un tanto particular al ser instada por el propio trabajador y partiendo de la base de que el mismo se ha encontrado de alta durante los periodos de inactividad.

Las particularidades más relevantes son aquellas que se refieren a la exclusión durante el periodo de inactividad, así como a la posibilidad de reincorporación al mismo. A ellos se dedicará el epígrafe siguiente.

5.2.2. Supuestos especiales: la exclusión y reincorporación durante los periodos de inactividad

Partiendo de que es posible que un trabajador por cuenta ajena esté de alta en el SEA durante los periodos de inactividad, es necesario examinar qué situaciones determinan la exclusión del sistema durante los mismos. Las causas pueden deberse a instancias del trabajador o de oficio por la TGSS[90].

En el primer caso, por decisión del propio trabajador, que quiera darse de baja, situación que surte efectos desde el primer día natural del mes siguiente a la presentación de la solicitud. Tanto porque no desee el alta en el sistema, como porque haya quedado excluido por desempeñar otra actividad que conlleve el alta en otro régimen de la Seguridad Social[91] o en situación asimilada a la de alta que compute para las prestaciones del SEA.

En el caso de la exclusión de oficio por la TGSS, hay dos supuestos esenciales (art. 253 LGSS). El primero de ellos opera ante incumplimientos del trabajador durante dos meses consecutivos de su obligación de cotizar. En este caso, el plazo es diverso pues en principio opera la misma regla anterior, esto es, a partir del primer día del mes siguiente a producirse los dos meses de impago. Pero con la excepción de las situaciones de IT, nacimiento de hijo o riesgo durante el embarazo o lactancia, en que el plazo será el primer día del mes siguiente la finalización de las situaciones salvo abono anterior de las cuotas[92]. Cabe preguntarse aquí qué sucederá en el caso de no cumplir con la obligación de abono durante esos dos meses en previsión de hechos constatables como es el caso del nacimiento de hijo, postergando el abono de las cuotas debidas. Pues la exclusión del sistema no se produce hasta pasado ese tiempo, de modo que, en principio, pueden acceder a las mismas. Parece más bien que la

89 Un ejemplo de la solicitud de baja por el propio trabajador se encuentra, de manera clara, en el caso del SETA, en los casos en que el trabajador decide jubilarse, supuestos que en ocasiones han generado diversas problemáticas cuando el sujeto continúa con la prestación de trabajo y es preciso examinar la concurrencia de los requisitos de inclusión en la Seguridad Social. Es el caso, por ejemplo, de la STSJ Castilla y León de 11 de febrero de 2022 (rec. 74/2021).

90 Art. 253 LGSS.

91 Señalándose que, por ejemplo, se considera compatible el alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y el SEA en periodos de actividad (CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, p. 44).

92 CAVAS MARTÍNEZ, F., *op. cit.*, p. 45.

medida está pensada para situaciones en que el impago se produce durante el disfrute de las mismas, dado que el art. 256 LGSS señala que, para poder ser reconocidas las prestaciones es necesario estar al corriente de las cotizaciones. En ese caso, si bien la situación le sería reconocida, la prestación no le sería pagada salvo regulación del pago. Y será cuando finalice la situación de suspensión cuando, caso de no producirse dicha regularización, el trabajador agrario sería excluido del SEA.

En este sentido, cabe mencionar la STSJ de Andalucía de 12 de julio de 2018 (rec. 2307/2017), sobre el derecho de una trabajadora agraria a recibir la prestación de maternidad cuando el hecho causante se produce durante el periodo de inactividad, pero se cuestiona si las jornadas reales cotizadas en realidad no lo eran. La TGSS anuló las jornadas reales de dos meses por considerarlas ficticias, generándose así una situación de periodo de actividad en que la trabajadora debió pagar las cuotas no siendo así. Este impago, de dos mensualidades, llevó a la baja de oficio y, por tanto, a que en el momento del hecho causante no se encontrara en periodo de inactividad. Podría quizá cuestionarse el hecho de que la anulación de las cotizaciones realizadas haya derivado después en una acusación de impago de cuotas en calidad de periodo de inactividad. Pero se recuerda por la sentencia el art. 180 LGSS que señala, más acertadamente aquí, que "el derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso".

El segundo supuesto de exclusión de oficio por la TGSS se refiere también al requisito de mínima contributividad. De manera que es necesario el cumplimiento de las 30 jornadas mínimas en el periodo de 365 días desde el cese de la prestación. Si no se cumple con esto, se excluirá al trabajador del sistema con efectos desde el primer día del mes siguiente a la notificación de la resolución por la que se acuerde la exclusión. Un requisito no exigible a todos los trabajadores, como se comentaba anteriormente, de acuerdo a la DT 17 LGSS. En concreto a aquellos que provenían del REA y desde el 1 de enero de 2013, si bien hasta diciembre de 2012 operaba para ellos un régimen más estricto de manera que serán excluidos del sistema si no acreditaban jornadas reales durante un periodo continuado de seis meses naturales consecutivos o por falta de ingreso de las cuotas[93]. Un límite que ya operaba en el REA cuando no se realizaba ningún tipo de actividad, agraria ni no agraria, y que tenía su razón de ser en la pérdida de los requisitos, antes exigidos, de habitualidad y medio fundamental de vida[94]. Un supuesto de exclusión de oficio del SEA fue el analizado por la STSJ (contencioso-administrativo) Andalucía de 20 de mayo de 2021 (proc. 972/2018).

Debe tenerse en cuenta que la exclusión del sistema no implica que el trabajador quede expulsado del mismo definitivamente, pues es posible su reincorporación en el momento en que cumpla el requisito de jornadas mínimas. En ese caso, será de nuevo necesaria la solicitud del trabajador en el anteriormente mencionado plazo de tres meses. Siendo además preciso que se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones del anterior periodo de inactividad y haber realizado el mínimo de 30 jornadas en el periodo continuado de 365 días anteriores a la fecha de efectos del reinicio de la cotización por

93 DA 1 Ley 28/2011.

94 También en el caso en que se realizaban exclusivamente actividades no agrarias, en que el periodo de tiempo que se manejaba era el de tres meses. (ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición… op. cit.*, pp. 324-326).

periodos de inactividad. Si bien este último requisito no es exigible en el caso en que sea el propio trabajador el que solicite la reincorporación tras una exclusión voluntaria, "con ocasión del desempeño de otra actividad que hubiera determinado su alta en cualquier régimen de la Seguridad Social o de encontrarse en una situación asimilada a la de alta que hubiera resultado computable para acceder a cualquiera de las prestaciones comprendidas en la acción protectora a que se refiere el artículo 256" (art. 253 LGSS), algo que se entiende, al menos en los orígenes de esta medida, que intenta evitar que los trabajadores temporales rechacen otro tipo de actividades laborales y acudan a la economía sumergida[95].

En estos supuestos de reincorporación, las fechas de efectos son variables en función de la situación de origen del trabajador. En el caso de la exclusión voluntaria por el trabajador, los efectos operan igual que los anteriormente señalados con la especialidad de que, si en el periodo intermedio han desarrollado otra actividad laboral o de una situación asimilada a la de alta, puede escoger si operan desde la finalización o baja de esa situación anterior o desde el primer día del mes siguiente a la solicitud de la reincorporación. Si el motivo de exclusión fue el no cumplir con el mínimo de 30 jornadas en 365 días, los efectos se producen desde el primer día del mes siguiente al cumplimiento de las 30 jornadas[96]. Por tanto, dado que el plazo de solicitud de reincorporación del trabajador al sistema es de 3 meses, podría decirse que en estos casos puede operar la retroactividad en los efectos de la nueva situación de alta o reincorporación.

Finalmente, la falta de ingreso de cuotas[97] se suple con proceder al pago de las mismas, como se ha comentado anteriormente, de manera que la reincorporación se producirá el primer día del mes siguiente de la solicitud de reincorporación, pero se le otorga al trabajador la posibilidad de optar porque la fecha sea la del primer día del mes de ingreso de las cuotas debidas. De manera que de nuevo puede operar la retroactividad, incluida por tanto la obligación de cotizar por los meses anteriores a la solicitud, situación que puede interesar al trabajador en caso de haberse visto incurso durante un tiempo en alguna de las situaciones protegidas para los casos de alta en periodo de inactividad.

6. CONCLUSIONES

Del estudio realizado en materia de actos de encuadramiento de los trabajadores agrarios, se puede concluir que, más de 10 años después de la integración de los trabajadores por cuenta ajena en el sistema especial del RGSS, y casi 20 de los autónomos, esa progresiva equiparación, al menos en lo que hace a este tema concreto, con las reglas generales del RGSS y RETA, no solo no se ha producido, sino que poco ha avanzado.

Se pueden observar aún diversas peculiaridades en cuanto a estos trabajadores que hacen reflexionar acerca de si, en todas las ocasiones, se justifican. Pues con el desarrollo

95 Se trata, además, de una excepción que también sigue la línea anterior a la integración de los sistemas especiales, en que ya se contemplaba que los trabajadores que quedaron excluidos del REA por realización de tareas exclusivamente no agrarias durante más de 6 meses naturales consecutivos, podrían volver a solicitar la inscripción en el censo agrario dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la situación sin necesidad de acreditar los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida (ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición… op. cit.*, p. 327).

96 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, p. 45.

97 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial… *op. cit.*, p. 45.

de la tecnología y nuevos sistemas de producción agrarias, no parece que estas diferencias se justifiquen en todos los casos.

A pesar de lo anterior, lo cierto es que se trata de un sector de actividad, sobre todo si se habla del tradicional, que necesita la adaptación de determinados requisitos de funcionamiento y esto es lo que se sigue observando actualmente. Si bien las dudas acerca del funcionamiento de los mismos perviven en la actualidad sin que la jurisprudencia parezca haber avanzado de manera ostensible en cuanto a ello.

Del estudio de los actos de encuadramiento relativos a la inscripción de empresas altas y bajas, las principales conclusiones son las siguientes.

En lo relativo a la inscripción de empresas, se trata del acto de encuadramiento con mayor integración, dado que no se observan especiales diferencias respecto a la regulación general.

En cuanto al alta, en el caso del trabajador autónomo, debe realizarla él mismo, indicando además qué tipo de autónomo es, de manera que se diferencia, entre otros, si es un autónomo agrario, familiar o administrador. Además, ante situaciones de errores de determinación de la tipología o de modificación de la misma, el sistema a seguir para ello no será el clásico del RETA, esto es, el Servicio por el que el autorizado Red pueda realizar los cambios necesarios. Algo que se ha comentado que podría responder a una mayor exigencia de control debido a que el SETA se trata de un sistema más beneficioso.

Un aspecto esencial en el alta del trabajador autónomo es el relativo al alta de familiares. Con la integración del REA en el RETA, se ha producido un acercamiento a la realidad agraria, teniendo en cuenta las particularidades de un sistema en que las explotaciones familiares y el trabajo entre sujetos que mantienen lazos de afinidad o consanguinidad en grados cercanos es muy habitual. Más aún en el caso de los cónyuges. De esta manera, se permite el encuadramiento en el sistema de trabajadores que normalmente estarían incluidos en el RETA, como es el caso de los familiares del titular de la explotación hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. De esta manera, se aumenta el número de cotizantes al sistema, atendiendo situaciones de trabajo real, muchas veces relacionadas con el papel de la mujer en el campo, potenciando así el principio de igualdad.

En lo relativo al alta de los trabajadores por cuenta ajena en el SEA, se detectan como aspectos esenciales, la existencia de las siguientes situaciones particulares: el alta en periodos de actividad, el alta en periodos de inactividad, el alta tardía, el alta de familiares y las situaciones de alta asimilada y alta presunta.

Dentro del alta en periodo de actividad, destaca el alta tardía, situación excepcional regulada en el art. 254 LGSS y que no debe confundirse con un alta irregular, pues la norma la permite de manera excepcional para los trabajadores eventuales o fijos discontinuos que no hayan podido darse de alta antes. Pudiendo procederse a la misma el día de inicio de la actividad antes de las 12h o, caso de terminar antes la labor, antes de la finalización de la misma.

Un supuesto que genera mucha conflictividad judicial, en cuanto a distintos aspectos, no solo en cuanto a los cumplimientos o incumplimientos con la Seguridad Social, sino también en cuanto a las consecuencias ante un accidente de trabajo anterior al alta o la

posible imputación de delitos penales en caso de un número elevado de trabajadores sin alta en tiempo. Del estudio de los pronunciamientos se deduce cómo las reglas de aplicación de esta excepción son muy casuísticas, mezclándose cuestiones esenciales en la valoración de los tribunales y en la justificación de las empresas e inspección de trabajo, que suele ser la que detecta las irregularidades. Así pues, si bien el art. 254 LGSS hace referencia a la excepcionalidad e imposibilidad de haberse formalizado el alta anteriormente, la justificación de las empresas opera no solo sobre esta circunstancia sino también sobre el hecho de no haber procedido el alta antes de la actuación inspectora. Problemática que, aunque se ha considerado menor por la posibilidad de alta a través del sistema RED, no deja de resultar aún relevante.

En lo relativo al alta de familiares en el SEA. De nuevo en este caso, se modifica la regla general, permitiéndose la contratación y consiguiente encuadramiento en el SEA de los hijos menores de 30 años, o mayores de 30 con dificultades de inserción laboral, incluso en el caso de que exista convivencia. Si bien tendrán una protección algo diferente, se les da cabida en el SEA en lugar de, por su parentesco, remitirles al SETA.

Se ha examinado también la cuestión del alta durante el periodo de inactividad. Se trata de situaciones en que, sin estar desarrollando la actividad agraria por encima, ni por debajo, de unos límites de jornadas reales, el trabajador se encuentra de alta cotizando él mismo para acceder a la protección de diversas situaciones, como puede ser la IP. Produciéndose casos especialmente complejos en los supuestos de incumplimiento de requisitos de cotización con coincidencia de una situación protegida por el Sistema o en casos en que se producen situaciones de IT, desprotegidas en estos casos y que han generado mucha conflictividad judicial. Siendo esta exclusión algo que ha llevado a sentencias a tener que delimitar de manera precisa si un trabajador se encuentra en periodo de inactividad o en situación de asimilación al alta para evitar su desprotección.

Así pues, se ha determinado que, ante la inexistencia de un concepto legal de actividad, se debe acudir por oposición a lo que se conceptúa como periodo de inactividad. De manera que un trabajador agrario se encontrará en periodo de actividad o de inactividad. El periodo de actividad implicará el alta en el sistema y el criterio para ello será, esencialmente, el número de jornadas reales realizadas. En cuanto al periodo de inactividad, se trata de una situación que tiene dos escenarios: el primero, cuando no se realizan suficientes jornadas reales para considerarse en actividad, pero las suficientes para que la normativa permite que el trabajador, voluntariamente, solicite el alta en el sistema, implicando esto condiciones especiales; el segundo, cuando, no estando en periodo de actividad, tampoco se realizan suficientes jornadas como para que el trabajador solicite el alta en el sistema.

Finalmente, tanto para el caso del trabajador autónomo como el trabajador por cuenta ajena, deben mencionarse los supuestos de pluriactividad y pluriempleo, dado que, en el caso del trabajo agrario, la pluriactividad ha sido muy limitada en periodos anteriores, aunque se fue flexibilizando progresivamente. Se ha determinado cómo uno de los aspectos esenciales que complicaba dicha pluriactividad era, precisamente, la presencia de los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida que, en el caso de la realización de distintas actividades profesionales hacían incompatible la permanencia en el régimen agrario correspondiente. Se debe valorar, por tanto, positivamente, a efectos de evitar efectos perniciosos como es el desempleo o el desarrollo de la economía sumergida, la eliminación

de estos requisitos y su sustitución por criterios de orden más económico. No obstante, se siguen produciendo dudas en cuanto a la virtualidad y posible compatibilidad entre los distintos regímenes de Seguridad Social, como muestran los abundantes pronunciamientos judiciales en la materia. Habiéndose determinado que será posible el alta en el RGSS ordinario y en el SETA; en cambio, no son compatibles la inclusión en el RETA y el SETA, teniendo preferencia el Sistema Especial; y tampoco siendo posible el encuadramiento en el SEA y el SETA de manera simultánea.

En lo que se refiere a la baja, la regulación del trabajo agrario distingue entre el régimen propio del SETA y el SEA. Así, para el caso del SETA, la exclusión se realizará a iniciativa del trabajador o de oficio por la TGSS. En ambos casos, se ha concluido cómo la especialidad de los medios de comprobación de los requisitos económicos para el encuadramiento en el sistema, esto es, la comprobación de la declaración de IRPF del autónomo meses después de la finalización del año natural en que deben cumplirse los límites económicos, hace que la fecha de efectos de exclusión del sistema tenga un elevado efecto retroactivo. Lo que no sucede en el caso del criterio de número de trabajadores contratados. En cuanto al trabajador por cuenta ajena, se ha concluido que la principal especialidad del sistema es que la baja puede instarse tanto por el empresario como por el propio trabajador, dado que este puede proceder a solicitar tanto el alta como la baja durante los periodos de inactividad.

La exclusión durante el periodo de inactividad, así como la reincorporación al mismo, se determina de acuerdo a criterios que dependen de la voluntad del trabajador o por realizarse de oficio por la TGSS. En estos casos, los problemas principales se plantean en situaciones en que se produce la exclusión por la falta de pago de cuotas y, mientras tanto se produce una contingencia que habría estado protegida en caso de alta durante el periodo de inactividad.

En definitiva, la situación en cuanto a los actos de encuadramiento de los trabajadores agrarios puede concluirse que, siendo en algunos aspectos cercana a los regímenes generales en que se integran, esto es, el RETA y el RGSS, mantienen particularidades que complican su tratamiento. Más aún cuando hay determinados aspectos que se encuentran dispersos en cuanto a su regulación y no quedan claramente determinados, esencialmente aquellos relativos a los de la compatibilidad o cambio de requisitos en la situación del trabajador en cuestión.

CAPÍTULO 19: FINANCIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN EN LOS SISTEMAS ESPECIALES DE TRABAJADORES AGRARIOS[1]

Francisco José Valdés Morillo
Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
Letrado de la Administración de la Seguridad Social

Sumario: **1.** Introducción y normativa aplicable. **2.** La especialidad de la financiación del Sector Agrario. **2.1.** Razones que justifican las especialidades. **2.2.** El carácter deficitario del Sector Agrario. **3.** Antecedentes históricos de las formas de financiación. **3.1.** Formas *sui generis* de financiación. **3.2.** Características generales. **4.** La "nueva" financiación. Hacia la equiparación con el Régimen General. **4.1.** Cotización en el SEA. **4.1.1.** Cotización con actividad. **4.1.1.1.** Modalidades de cotización. **4.1.1.2.** Bases de cotización. **4.1.1.3.** Tipos de cotización. **4.1.1.4.** Cotización empresarial durante las situaciones de Incapacidad Temporal, Riesgos y Nacimiento de Hijos causadas en periodos de actividad. **4.1.1.5.** Reducciones de la cuota empresarial por contingencias comunes. **4.1.2.** Cotización en inactividad. **4.1.2.1.** Bases y tipos de cotización. **4.2.** Cotización en el SETA. **4.2.1.** La "tarifa plana" en el SETA. **5.** La recaudación de las cuotas. **6.** Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN Y NORMATIVA APLICABLE

"…un sistema especial que permitiera avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores y que evitara un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias, con un amplio periodo transitorio de adaptación y el establecimiento de beneficios en materia de cotización para incentivar la estabilidad en el empleo y la mayor duración de los contratos…".[2]

[1] Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022).

[2] Preámbulo de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procedió a la integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General de la Seguridad Social.

Estas son las palabras con las que la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procedió a la integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General de la Seguridad Social (y se dio nueva configuración a la obligación de cotizar en este nuevo Sistema Especial), nos muestra las finalidades básicas que se persiguen con la misma. Y ya vemos como desde un principio se pone énfasis en la preocupación por el sostenimiento financiero del Sector Agrario. Lo cierto es que la singularidad de la Seguridad Social Agraria gira alrededor de la cuestión económica, el sostenimiento financiero de este sector de la Seguridad Social, procurando una suficiencia que en realidad nunca se ha conseguido del todo[3]. A la largo de la historia, como se verá más adelante, se han ensayado múltiples formas de financiación, heterogéneas y de distinta naturaleza, con frecuencia de manera acumulativa, y normalmente insuficientes. En este sentido, en palabras de Margarita Arenas Viruez, "son tres las notas que han venido caracterizando la financiación del Régimen Especial Agrario desde su creación: diversidad, singularidad y deficiencia".[4]

La aparición del Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena (SEA), integrado en el Régimen General (RGSS), ha venido a mejorar la situación, homologando en muchos aspectos la cotización del SEA con la del RGSS (y la del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios - SETA - con la del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos - RETA -), pero sin que a día de hoy hayan desaparecido importantes singularidades que siguen dotando a estos Sistemas de una indudable vis atractiva para las empresas agrarias, esencialmente por su menor coste de seguridad social.

Este trabajo analizará estas singularidades, centrándonos en ellas, y presumiendo el conocimiento de las técnicas de cotización del RGSS y del RETA, a cuyo régimen jurídico nos remitimos.

Comenzamos ahora anotando brevemente la normativa básica que rige la materia en lo que al SEA se refiere[5].

Como ocurre con carácter general en materia de cotización, podemos diferenciar, de un lado, una normativa general, aplicable de manera indefinida en el tiempo, y, de otro, una normativa anual, que fija cada año las reglas y cálculos concretos de cotización a aplicar en esa anualidad.

Entre las normas generales destaca el artículo 255 del Real Decreto Legislativo 8 /2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS); está incardinado en el Título II, Capítulo XVIII, dedicado, dentro del Régimen General, a los Sistemas Especiales de Empleados de hogar y Trabajadores por cuenta ajena agrarios. Es el precepto nuclear en lo que a la cotización de los trabajadores agrarios se refiere, determinando con carácter general sus reglas principales en cuanto a sujetos responsables, bases y tipos de cotización aplicables. Se trata de una

3 Al respecto podemos ver también a ALARCÓN CARACUEL, M. R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S., *Compendio de Seguridad Social*, en Tecnos, 1991, pág. 341. Según estos autores, "la financiación del Régimen Especial Agrario constituye una de las más relevantes peculiaridades del mismo por lo variado y múltiple de las formas de cotización".

4 ARENAS VIRUEZ, M., *"Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social"*, en Publicaciones CES-A, Sevilla, 2008, pág. 333.

5 Tendremos en cuenta, por la fecha en que se redacta este trabajo (y por no estar aún publicada la Orden de cotización del año 2023), las normas vigentes en el año 2022.

norma proveniente de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, de integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General, que quedó finalmente refundida en la actual LGSS.

Por otro lado, y como quiera que la integración del Sector Agrario en el Régimen General se está produciendo con un largo y progresivo periodo de adaptación, destaca también en la propia LGSS la Disposición Transitoria 18ª, que aplica paulatinamente, año a año hasta llegar al 2031, reglas precisas y progresivas de cotización que van lentamente acercándose a los parámetros de cotización del Régimen General. También se trata de una norma refundida en la LGSS, con origen en la Ley 28/2011 de Integración. Lo más llamativo es la opción por un periodo tan amplio de transitoriedad.

En cuanto a las normas anuales de cotización, resultan de aplicación las previsiones que cada año se contengan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (Artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, para el año 2023) y en la Orden de Cotización que se publica normalmente en el primer trimestre de cada año (aun no publicada la de 2023; la de 2022 es la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, en su artículo14). Estas normas cuantifican cada año los importes de las Bases de Cotización Máxima y Mínima y los tipos de cotización aplicables para las distintas contingencias en esa anualidad.

2. LA ESPECIALIDAD DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR AGRARIO

2.1. Razones que justifican las especialidades

Si por algo se caracteriza la financiación del sistema agrario de Seguridad Social es por el carácter reducido de la aportación empresarial en comparación con la del Régimen General; probablemente sea esta la principal singularidad del sistema agrario, alrededor de la cual giran el resto de las peculiaridades de este. Como veremos, los tipos de cotización finales aplicables a las Bases de Cotización son en este sistema notablemente inferiores a los del Régimen General, lo que genera la vis atractiva de este Sistema. Eso explica el interés de las empresas en quedar encuadradas en este sistema, pues el ahorro de costes sociales que experimentan es importante. Es más, puede entenderse que la litigiosidad y debates doctrinales que presentan los temas de encuadramiento en este sistema (y que obligan a perfilar con detalle el concepto de labor agraria, y así delimitar con precisión el campo de aplicación del sistema agrario) encuentran su fin último en el hecho de acceder a los beneficios que en materia de cotización presenta este sector, sin perjuicio de otras consideraciones. Se trata en definitiva de un sector protegido.

Pero en materia de financiación agraria no solo los tipos de cotización son especiales, se observan otras peculiaridades dignas de ser tenidas en cuenta y que podrían sistematizarse así:

- Bases de cotización por debajo de la media, como consecuencia de la debilidad económica del sector, con salarios bajos y trabajos eminentemente eventuales y temporales.
- Tipos de cotización reducidos, como se ha apuntado.

- Posibilidad de que los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en situación de "inactividad" puedan seguir dentro del sistema y cotizando al mismo (como se ha visto al tratar las cuestiones de encuadramiento).
- Existencia en las nuevas normas de cotización de largos periodos transitorios de aplicación progresiva en el proceso de homologación plena con el Régimen General.

Pero veamos cuáles son las razones que justifican estas peculiaridades y la existencia misma del sistema especial. Recordemos que, según el artículo 10 de la LGSS, la existencia de Regímenes Especiales de Seguridad Social se fundamenta en la naturaleza de una actividad profesional, en las peculiares condiciones de tiempo y lugar o en la índole de los procesos productivos. Como sabemos, el Sector Agrario ya no conforma un Régimen Especial sino un Sistema Especial, pero, no obstante, muchas de esas características de los Regímenes Especiales siguen estando presentes en el sector. Las circunstancias agrarias a considerar, de naturaleza mayormente metajurídicas, podrían ser:

- El sometimiento de la actividad agraria a ciclos temporales, lo que explica el carácter eventual y temporal de gran parte de los contratos de trabajo que se celebran.
- La incidencia del factor climatológico, que incide con frecuencia en el desarrollo de la actividad (sequías, inundaciones, heladas…) y, de nuevo, en la contratación.
- Factores demográficos, destacando el envejecimiento marcado de la población y el llamado éxodo rural.
- Factores sociológicos, culturales y educativos, que afectan, entre otras facetas, a la formación y especialización profesional de los trabajadores y las empresas.
- El carácter estratégico del medio rural en el mantenimiento del medio ambiente y espacios naturales, y su influencia en el denominado "cambio climático".
- La incidencia de los precios de los productos agrarios en la economía doméstica, al tratarse de productos básicos para la alimentación de la población, lo que plantea problemas de control de precios e inflación (especialmente visible en el momento actual).
- Las diferentes condiciones económicas y climáticas que se dan en las zonas agrarias del país.
- Y finalmente, factores económicos, esencialmente la debilidad económica del Sector Agrario, sector que secularmente ha tenido que ser sostenido con diferentes aportaciones del sector público, entre ellas las que aquí analizamos de Seguridad Social. En este sentido, los "beneficios" que existen en materia de cotización son uno más entre otros de carácter fiscal y otras ayudas públicas de diversa naturaleza que recibe el sector.[6]

[6] En este sentido BLASCO LAHOZ, J. F. Y OTROS: *"Regímenes Especiales de la Seguridad Social"*, en Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 172: "De otra parte, la financiación se ha subordinado a los objetivos de política económica, para no incidir excesivamente en los precios agrarios por sus repercusiones sobre la inflación. Hay que tener en cuenta, además, la dificultad de unificación de condiciones económicas, climáticas y las disparidades de renta del Sector Agrario en las diferentes regiones del territorio nacional".

2.2. El carácter deficitario del Sector Agrario

Esa debilidad económica del Sector Agrario primario no es algo nuevo, sino una constante en el tiempo, una característica histórica del sector. Es por ello por lo que desde el punto de vista de la Seguridad Social se le ha considerado siempre un Régimen deficitario, es decir, un colectivo que genera más gastos prestacionales que ingresos por cotizaciones, y que, por tanto, precisa de otras aportaciones financieras, distintas y adicionales a las de sus propias cuotas sociales.

La solidaridad es un principio nuclear de nuestro sistema público de Seguridad Social, solidaridad no solo intergeneracional (propia de los sistemas de reparto), sino también intersectorial, de manera que los sectores con mayor rentabilidad económica han de colaborar en el sostenimiento social de los sectores menos rentables. Es esta la solidaridad que va a estar más presente en el caso del SEA.

Hoy en día el principio de caja única, que caracteriza de manera vertebral la financiación de la Seguridad Social, es una garantía más de esa solidaridad. Los ingresos de la Seguridad Social, con independencia de su procedencia, de uno u otro sector productivo, se destinan de manera indistinta a todo el sistema de Seguridad Social, sin que existan compartimentos cerrados. Se trata de una solidaridad propia del modelo contributivo.

También existe una solidaridad con el Sector Agrario que podríamos calificar de fiscal, en lo que se refiere a la Seguridad Social asistencial o no contributiva. Recordemos que las prestaciones asistenciales se financian, en virtud del principio de separación de fuentes (fortalecido en la última edición de los Pactos de Toledo), mediante aportaciones de los Presupuestos del Estado, es decir, se financian básicamente con impuestos. Pues bien, los pensionistas del Sector Agrario, que por su nivel económico no han podido alcanzar bases reguladoras ni porcentajes altos en el cálculo de sus pensiones contributivas (las pensiones contributivas agraria no alcanzan el 60 % de las del Régimen General), acceden de manera intensa a estas prestaciones asistenciales, bien por ser acreedores de complementos por mínimos (triplicando los mínimos del Régimen General), bien por la frecuente integración de lagunas en el cálculo de sus bases reguladoras, bien, por fin, por acceder a prestaciones o subsidios asistenciales (ingreso mínimo vital, subsidios de desempleo, renta agraria, rentas de inserción…).

En definitiva, desde el punto de vista de los ingresos del sistema, la frecuente temporalidad de los trabajos agrarios, la cuantía reducida de las bases de cotización y salarios, o la aplicación de tipos de cotización reducidos, traen consigo unos ingresos por cuotas reducidos. Al mismo tiempo, los gastos prestacionales son mayores que la media, bien porque la dureza del trabajo agrario genera un mayor número de prestaciones por incapacidad temporal o invalidez permanente, bien por el alto nivel de desempleo que trae consigo el carácter cíclico de la agricultura, bien en definitiva porque los trabajadores agrarios, ante una situación de debilidad económica, han de recurrir intensamente a prestaciones asistenciales.

El "éxodo agrario", con el envejecimiento poblacional que trae consigo, es un factor que explica también que la ratio activos-pasivos en este sector sea más baja que la del Régimen General.

La combinación de todos estos factores hace que el sector siga siendo considerado como deficitario, precisando de la solidaridad intersectorial, aunque desde luego no con la misma intensidad que en el pasado[7].

3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS FORMAS DE FINANCIACIÓN

3.1. Formas *sui generis* de financiación

Para hacer frente a la financiación de la Seguridad Social agraria se han ido ideando a lo largo de los años variadas formas de recaudar ingresos, presentándose una diversidad sin parangón con lo sucedido en otros sectores o regímenes del sistema. La heterogeneidad ha sido la regla. Se trata de fórmulas muy dispares en su técnica y fundamento. De hecho, uno de los objetivos de la homologación del Sistema Especial Agrario con el Régimen General ha sido precisamente acabar en la medida de lo posible con las singularidades del mundo agrario en esta cuestión. Como veremos, esto no ha sido del todo posible.

En palabras de CARRIL VÁZQUEZ, la financiación de la seguridad social agraria constituye "un muestrario variado de todos los procedimientos que pueden utilizarse para sufragar un sistema de seguridad social", al necesitar "inexcusablemente, medios financieros distintos de los que puedan proporcionarle las cuotas de sus miembros activos".[8]

Veamos las principales formas de financiación que se han presentado a lo largo de la historia, exponiéndolas en orden cronológico.

A. Cotizaciones por jornadas teóricas sobre terrenos rústicos. Se trataba de un recargo sobre la Contribución Territorial Rústica a cargo de los propietarios de los terrenos donde se situaban las explotaciones agrarias. Este sistema parafiscal estuvo vigente entre los años 1966 y 1994. En el mismo, como vemos, no había relación directa entre los salarios de los trabajadores y las cuotas ingresadas; se trataba de una cuota teórica, como su nombre indica.

B. Cotizaciones empresariales por "jornadas reales"; cotizaciones que se harán sobre bases tarifadas, y, además, sin cuota obrera, de manera que toda la aportación estaba a cargo del empresario. Se trata de la primera "cotización" propiamente dicha. Estuvo vigente desde 1979.

   Esta forma de cotización dio lugar a una importante litigiosidad derivada de problemas de rango legal, combinándose el problema del carácter reglamentario de las normas reguladoras de esta variedad de cotización con el principio de reserva de ley.[9]

---

7 HIERRO HIERRO, F. J., *El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social*, en Aranzadi, 2005, pág. 24: cita motivaciones sociológicas, económicas, demográficas, técnicas y políticas, para luego anotar los cambios producidos en el Sector Agrario que moderan los efectos de esas circunstancias.

8 CARRIL VÁZQUEZ, X. M., *La Seguridad Social de los trabajadores del mar*, en Civitas, Madrid, 1999, pág 275.

9 Para un análisis detenido de esta cuestión ver: LORENZO DE MEMBIELA, J. B., *La cotización por jornadas reales en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y la pretendida insuficiencia legal*, en Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros, nº 196, 2002, pp. 53-56.

Entre otras Sentencias que resuelven la cuestión declarando la ilegalidad de esta forma de cotización, la STS, Sala 3ª de lo Contencioso Administrativo, de 20 de diciembre de 2002.[10]

C. Percepciones sobre productos, importados o nacionales, derivados del campo. Se trataba de un impuesto sobre la venta de estos productos. Supuso en su día el 10 % de los ingresos procedentes del REA. Se aplicó entre los años 1970 a 1985.

D. Cotizaciones efectuadas por los beneficiarios de ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria. Se trataba por tanto de cotizaciones que ingresaban los prejubilados agrarios. Se aplicó desde el año 2001.

E. Aportaciones del Régimen General (llegaron a suponer el 7 % de los ingresos del Régimen General).

F. Aportaciones del Estado a través de los Presupuestos Generales del Estado.

G. Cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, por hectáreas y según tipo de cultivo (se presentaba como una opción a la cotización por salarios reales). Se aplicó entre 1980 a 2001.

H. Cotizaciones de los trabajadores por cuenta ajena eventuales del campo durante los periodos de inactividad (el conocido coloquialmente en algunas zonas como "sello" o "cupón"), por meses completos. Ante la ausencia de cotización empresarial en estas fases de desocupación. Se aplica desde 1.966 y aún subsiste en la actualidad. En realidad, a día de hoy, esta forma de cotización podría seguir considerándose como la mayor especialidad actual de la Seguridad Social Agraria.

Estas diversas formas de financiación se han dado además y con frecuencia de forma simultánea en el tiempo, por la necesidad del sector de acumular recursos para salvar su situación deficitaria.

10 "La cuota por jornadas reales, que introduce el RD 1134/1979, obligaba a cotizar a los empresarios que ocuparan trabajadores en labores agrarias, a partir del 1 de mayo de 1979, y consiste en aplicar un porcentaje o tipo a la base de cotización diaria de los trabajadores por cuenta ajena, por cada jornada real que éstos realizasen. Dicho tipo se fijó inicialmente en el 2 % de la base de cotización correspondiente a dichos trabajadores por cada jornada que realizasen. Y, más tarde, a partir, al menos, de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, se determinó anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado; tipo que aplicado a la base de cotización de los trabajadores por cuenta ajena, fijada también anualmente en desarrollo de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, determinaba la correspondiente cuota. El referido cambio sustancial en el establecimiento de la cuota empresarial al REA, a que se ha hecho referencia, se produjo, hasta su incorporación a norma con rango de Ley, por una norma reglamentaria que, según su propia Exposición de Motivos, pretende encontrar habilitación legal, en primer lugar, en el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión de la Seguridad Social, que facultaba al Gobierno para modificar las entonces vigentes normas sobre cotización y recaudación de cuotas, a fin de conseguir que los nuevos sistemas se ajusten a criterios de progresividad, eficacia social y redistribución; más, como advierte la propia argumentación del representante de la Administración, de acuerdo con la doctrina establecida en la reiterada Sentencia de la Sala del artículo 61 LOPJ de 9 de mayo de 1992, la indicada previsión legal es insuficiente para el establecimiento de una cuota adicional que cae dentro del ámbito de la reserva material de ley ex artículo 31.3 CE, en cuanto que por lo que a las prestaciones patrimoniales públicas se refiere, comporta el deber de cotizar (creación o establecimiento de la cuota) y los elementos configuradores de la aportación."

Finalmente, y durante los periodos de actividad agraria, habría que citar el actual modelo de cotización, con cuota empresarial y cuota obrera, calculada sobre los salarios reales de los trabajadores, a la manera del Régimen General, con las especialidades que se verán más adelante, habiéndose por tanto avanzado notablemente en la homologación con el mismo. En todo caso, el actual sistema ha conseguido simplificar de manera sustancial las formas de financiación del sistema, pese a la pervivencia de singularidades, lo cual ya supone de por sí un progreso.

3.2. Características generales

Estas diversas fórmulas de financiación responden con carácter general a una doble finalidad, que podríamos sistematizar como sigue:

- Por un lado, por razones de tipo formal, con la finalidad de simplificar en la medida de lo posible la técnica de recaudación, facilitándose a las empresas las labores de liquidación y a las Administraciones los procedimientos de inspección y recaudación. Encontramos así figuras fiscales o parafiscales: percepciones sobre productos agrarios, cuotas por jornadas teóricas, cuotas por jornadas reales, impuestos especiales afectos a los gastos de la Seguridad Social. Ello obedece también el establecimiento cuotas fijas o tarifadas: cuotas por jornadas teóricas, cuotas por hectáreas, cuotas por jornadas reales -en una primera época-, cuotas durante los periodos de inactividad a cargo de los propios trabajadores.
- Por otro lado, razones de índole material, encaminadas a atenuar el impacto sobre las empresas agrarias de esas aportaciones al sistema de Seguridad Social. Bases y tipos reducidos, con una escasa aportación económica, insuficiente para la autofinanciación de la Seguridad Social Agraria.

4. LA "NUEVA" FINANCIACIÓN. HACIA LA EQUIPARACIÓN CON EL RÉGIMEN GENERAL

Con la aprobación de la Ley de Integración 28/2011 y la creación dentro del Régimen General del Sistema Especial de los Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena se da un paso decisivo en el proceso de homologación en materia de cotización entre ambos Regímenes. No obstante, esa equiparación no va a ser plena, pues van a subsistir, como venimos diciendo, importantes singularidades, aunque serán ahora especialidades de naturaleza formal, más que material, según la distinción realizada en el apartado anterior.

Como veremos, la regla general va a ser ahora la aplicación de las normas del Régimen General, que asume su papel de Régimen prototípico, sin más excepciones que las que se establezcan de manera expresa.

No obstante, esta equiparación no se va a producir de manera inmediata, sino que se establecen amplios periodos de aplicación transitoria, de forma que la homologación será progresiva, cada año un poco más cerca de los estándares del Régimen General, pero sin igualarlo del todo.

Las especialidades que subsisten no son en todo caso menores, sino muy significativas, de ahí que la homologación no parece que será plena ni siquiera cuando finalice el periodo

de transitoriedad previsto. Estas especialidades no son otra cosa que distintas formas de beneficios en la cotización, por lo que es de prever que en tanto permanezcan las necesidades financieras especiales del Sector Agrario también subsistirán los beneficios en materia de Seguridad Social.

Tanto el Preámbulo como la Disposición Adicional 2ª.2 de la Ley 28 / 2011 de Integración nos explicitan cuáles son los motivos para la existencia de las especialidades en la financiación del Sector Agrario. Y así se nos indican:

- Incentivar la estabilidad en el empleo, la mayor duración de los contratos y la mayor utilización de los contratos fijos discontinuos. Ello en la línea de la más reciente reforma en materia de contratación laboral.
- Evitar un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo en las explotaciones agrarias.
- Desarrollo de nuevas iniciativas, que requieren contar con una mano de obra suficientemente motivada para arraigarse en la tierra, de manera que se evite que muchos proyectos emprendedores peligren por la falta de trabajadores cualificados.

Dichas de manera resumida, las principales peculiaridades que permanecen o se introducen tras la integración en el Régimen General serían:

- Las Bases de Cotización se fijarán en función de los salarios reales, dejando atrás el mecanismo de las bases tarifadas. Es esta una importante novedad y una de las claves de la homologación.
- La Base de Cotización para la contingencia de Desempleo pasa a ser, como ocurre en el Régimen General, la Base de Cotización por Contingencias Profesionales.
- Se introduce la cotización por Formación Profesional, antes inexistente, siguiendo de nuevo el modelo del Régimen General.
- Se le da una nueva regulación a la obligación de cotizar durante la situación de Incapacidad Temporal.
- Aplicación a las bases de cotización de tipos de cotización atenuados y aplicación de reducciones en las cuotas, previéndose en esta materia amplios periodos de progresividad y transitoriedad; lo que conlleva un ajuste fino de los costes sociales para las empresas.

Pasemos ahora a analizar en detalle la cotización vigente en el Sistema Especial Agrario de los Trabajadores por cuenta ajena (SEA).

4.1. Cotización en el SEA

Veamos en primer lugar la regla general, establecida en el artículo 255.1 de la LGSS, en cuya virtud "la cotización correspondiente a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y a los empresarios a los que presten sus servicios se ajustará a lo dispuesto para el Régimen General de la Seguridad Social, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes". Esta es la regla fundamental

de la integración, la aplicación principal de las normas del Régimen General, sin perjuicio de las especialidades que se establezcan; supone una remisión expresa a las normas de cotización del Régimen General, en cuyo análisis, por tanto, no se va a entrar en este estudio.

Las especialidades a las que se refiere dicho precepto su pueden sistematizar del siguiente modo:

- Distinción entre la cotización en los periodos de actividad agraria y los periodos de inactividad.
- En periodos de actividad, opción empresarial entre una cotización por bases mensuales o por jornadas reales.
- En los periodos de inactividad se establece la posibilidad de una cotización fija a cargo de los trabajadores, con carácter voluntario.
- Aplicación de tipos más bajos de cotización que los previstos para el Régimen General.
- Aplicación de reducciones, que irán variando cada año de forma progresiva, y en función del importe de las bases de cotización. Se observa una elevada complejidad técnica en las formas de cálculos de estas cotizaciones.

4.1.1. Cotización con Actividad

Las normas distinguen, por un lado, la cotización durante los periodos de actividad o trabajo agrario, que es el supuesto ordinario en Seguridad Social, y que será a cargo del empresario (cuota empresarial) y del propio trabajador (cuota obrera), y, de otro, la cotización en periodos de inactividad a cargo exclusivamente del trabajador. La primera será obligatoria; la segunda solo será obligatoria para aquellos trabajadores agrarios que voluntariamente hayan decidido seguir inscritos en el censo agrario.

Analizamos en primer lugar la cotización durante los periodos de actividad, cotización ésta que, como veremos, sigue con carácter general el patrón de la cotización en el Régimen General con algunas especialidades. Así, en la cotización en periodos de actividad será el empresario el único responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, practicando la correspondiente retención al trabajador en la nómina de cada mes de la cuota obrera.

Tal como se vio en el análisis de los actos de encuadramiento, el empresario debe comunicar cada mes las jornadas reales de los trabajadores con modalidad de cotización por bases diarias, precisión ésta que nos lleva al siguiente epígrafe.

4.1.1.1. Modalidades de cotización

Existen dos modalidades de cotización, a elección del empresario agrícola, y esta elección incide sobre todo en la base de cotización, si bien generará otros efectos secundarios, como veremos más adelante. Esta elección deberá realizarse en el momento del alta de cada trabajador y debe mantenerse la modalidad elegida durante todo el tiempo de prestación de servicios; por tanto, el empresario debe valorar *ab initio* y ponderar la

modalidad que le resulte más beneficiosa a lo largo de toda la relación laboral, no en un momento determinado.

Estamos pues ante un rasgo muy distintivo, pues encontramos una cierta libertad de configuración en la obligación de cotizar, algo excepcional en esta materia, donde la regla es el carácter necesario e incondicional de los términos en que se debe cumplir la obligación de cotizar. Es una opción empresarial, no del trabajador, si bien los efectos de la decisión que se adopte inciden en ambos.

Se podrá optar entre bases mensuales o bases diarias. De no ejercitarse oportunamente tal opción se entenderá que se opta por las bases mensuales.

A. Bases mensuales. Se cotiza en función de los días de alta en un determinado Código de Cuenta de Cotización (CCC), con independencia de los días efectivamente trabajados en ese periodo. Esta modalidad de cotización es obligatoria (no cabe opción) para los contratos indefinidos, salvo los fijos discontinuos. Por tanto, solo cabe para los trabajadores eventuales y los fijos discontinuos, que son en todo caso los más frecuentes en este sector.

B. Bases diarias. Se cotiza solo por las jornadas reales realizadas, por cada día efectivamente trabajado. Esta modalidad se aplica, por tanto, a los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, salvo que el empresario haya optado por cotizar por bases mensuales. Cuando un trabajador con modalidad diaria realice en el mes natural 22 o más jornadas reales, la base de cotización será la establecida para la modalidad mensual.

Las empresas deben calcular en cada caso qué tipo de base le resulta más rentable. Por otro lado, la elección de una u otra modalidad de cotización conlleva las siguientes consecuencias:

– Si se opta por cotizar por jornadas reales, la empresa tiene la obligación de comunicar a la TGSS el número de jornadas reales realizadas cada mes en el plazo de los 6 primeros días del mes siguiente (no existe tal obligación si se opta por la modalidad de base mensuales).

– La modalidad elegida influye en el cómputo de jornadas reales que se asignarán a cada trabajador a efectos de poder mantenerse de alta en el censo agrario:

Bases mensuales: se computan todos los días de alta en la empresa (incluyendo por tanto los días intermedios sin actividad, domingos, festivos…). Bases por jornadas reales: se computan solo los días efectivamente trabajados.

La mayoría de las empresas, ante contratos muy eventuales y de corta duración (que son los propios del sector) opta por el sistema de jornadas reales, para abaratar los costes sociales, aun cuando las obligaciones burocráticas y de comunicación a la TGSS son mayores.

4.1.1.2. Bases de Cotización

Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a los dispuesto en el artículo 147 de la LGSS, esto es, según las reglas del Régimen

General, que, como sabemos, se realiza en función de la remuneración que el trabajador perciba o tenga derecho a percibir cada mes, y con las inclusiones y exclusiones previstas en dicho precepto. Esto supone, por tanto, la desaparición de las bases tarifadas o uniformadas por tramos, que, como ya hemos visto, tuvo lugar en periodos anteriores.

Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, lo indicado anteriormente se entenderá referido a cada jornada real realizada. Ha de tenerse en cuenta que, independientemente del número de horas realizadas en cada jornada, la base de cotización no podrá ser inferior a la mínima diaria (no hay mínima horaria o, dicho de otro modo, no se aplican en este sistema las reglas de la parcialidad).

La base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional es la correspondiente a la de contingencias profesionales, como ocurre en el Régimen General.

Han de mencionarse también algunas reglas especiales en relación con las vacaciones:

- Durante el periodo de vacaciones disfrutadas, si existe retribución, el empresario deberá cotizar por todas las contingencias. A estos efectos (y esta es la singularidad) también deberá comunicar como jornadas reales los días de vacaciones disfrutadas que al trabajador le hubiera correspondido trabajar.
- Conforme a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 152/ 2022, de 22 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2022, los trabajadores eventuales y temporeros de la agricultura con menos de 120 días de trabajo al año, percibirán junto al salario la parte correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. Por lo tanto, y según criterio de gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social[11], si las vacaciones son retribuidas diaria, semanal o mensualmente, y no a la finalización de la relación laboral, no se realizarán cotizaciones complementarias mensuales. En cambio, estas sí procederían en el supuesto de que las vacaciones se retribuyan a la finalización de la relación laboral.

Por otro lado, la homologación con el Régimen General conlleva también la aplicación de sus mismos topes máximos y mínimos de cotización, según lo aprobado cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para el año 2022 estas bases máximas y mínimas, tanto en la modalidad mensual como en la diaria, son[12]:

11 Doctrina Administrativa de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS 72/2016.

12 Los gráficos que aparecen en el texto han sido tomados de la aplicación GESTE, de la intranet de la TGSS.

		MODALIDAD MENSUAL		MODALIDAD DIARIA	
Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases MÁXIMAS Euros/mes	Bases mínimas Euros/Jornada Real	Bases MÁXIMAS Euros/Jornada Real
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.629,30	4.139,40	70,84	179,97
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.351,20	4.139,40	58,75	179,97
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.175,40	4.139,40	51,10	179,97
4	Ayudantes no Titulados.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97
5	Oficiales Administrativos.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97
6	Subalternos.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97
7	Auxiliares Administrativos.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97
8	Oficiales de primera y segunda.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97
10	Peones.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97
11	Trabajadores menores de 18 años.	1.166,70	4.139,40	50,73	179,97

4.1.1.3. Tipos de cotización

El artículo 255 de la LGSS, en lo que se refiere a los tipos de cotización, se remite a la Ley de Presupuestos de cada año. De ello resultan los siguientes tipos[13]:

Contingencias Comunes. Se distingue según el Grupo de Cotización. Veremos que es aquí donde se observa una cotización reducida con el RG en la cuota empresarial (no en la cuota obrera), que, no obstante, irá despareciendo progresivamente con el paso de los años, hasta llegar a la equiparación plena en 2031. La Disposición Transitoria 18ª de la LGSS establece un periodo transitorio en el tipo de cotización empresarial hasta alcanzar el 23,6 en el año 2031.

Grupo 1: 28,30 (23,6 Empresa + 4,7 Trabajador). Como el RGSS

Grupos 2 a 11: 24,94 (20,24 Empresa + 4,7 Trabajador). Menos que en RG, con más de 3 puntos de diferencia (esta diferencia se verá aumentada con la aplicación de importantes reducciones, que veremos más adelante).

Contingencias Profesionales (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales). Se aplica la Tarifa de Primas aprobada por la Disposición Adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre.

Desempleo. Fijos: 7,05 (5,50 Empresa + 1,55 Trabajador). Eventuales: 8,30 (6,70 Empresa + 1,60 Trabajador).

13 Ha de tenerse en cuenta que a partir de 2023 se aplica una cotización adicional para financiar el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (0,6 % -0,5 a cargo de la empresa y 0,1 a cargo del trabajador-). Este MEI ha sido introducido por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Fondo de Garantía Salarial. 0,10 a cargo del empresario.

Formación Profesional. 0,18 (0,15 Empresa + 0,03 Trabajador).

No se aplica en este Sistema Especial la cotización adicional por horas extraordinarias. No se aplica tampoco el incremento por contratos de duración efectiva inferior a 30 días.

4.1.1.4. Cotización empresarial durante las situaciones de Incapacidad Temporal, Riesgos y Nacimiento de Hijos causadas en periodos de actividad

En primer lugar, hemos de recordar que estas situaciones en este Sistema Especial son siempre de pago directo por la Entidad Gestora o Mutua responsable, no hay pago delegado. A partir de que éstas asumen el pago de la prestación, el empresario solo ingresa las cotizaciones a su cargo; las del trabajador serán deducidas del importe de la prestación por la entidad pagadora.

En estos supuestos la singularidad del Sistema afecta a los tipos aplicables, y ello del siguiente modo.

a) Respecto a los contratos indefinidos, entendidos como los correspondientes a trabajadores con modalidad de cotización mensual: Grupo de cotización 1; se aplicará el tipo del 15,50 % por contingencias comunes; Grupos de cotización 2 a 11: se aplicará el tipo del 2,75 % por contingencias comunes.

b) Respecto a los contratos temporales y fijos discontinuos, entendidos como los correspondientes a trabajadores con modalidad de cotización diaria. Se aplicarán los tipos señalados anteriormente para los contratos indefinidos respecto a los días contratados en que no se hayan podido prestar servicios por encontrase en alguna de dichas situaciones (jornadas reales previstas). Los trabajadores que hayan causado la prestación estando de alta en situación de inactividad estarán obligados a ingresar la cotización por inactividad respecto a los días en que no estuviera prevista la prestación de servicios, salvo que se trate de subsidios por nacimiento de hijos, que tienen la consideración de periodos de cotización efectiva.

Cualquiera que sea el grupo de cotización, se aplicará una reducción en la cuota por desempleo equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización (artículo 106.3.7. de la Ley 22/2021).

4.1.1.5. Reducciones de la cuota empresarial por contingencias comunes

Analizamos a continuación las reducciones en la cuota resultante que se aplican estas empresas agrarias. Como veremos, es aquí donde se produce un beneficio sustancial en relación con Régimen General. Por tanto, actualmente, no solo se aplican tipos de cotización más bajos, sino que también resulta bonificada la cuota con porcentajes mucho más diferenciados que los de los tipos ya vistos. La suma de ambos beneficios nos dará la diferencia total con el Régimen General.

A través de estas reducciones la LPGE y las normas concordantes que se citan a continuación van ajustando cada año el impacto de las cotizaciones en el Sector Agrario, reduciendo significativamente los tipos de cotización efectiva. Así como los tipos reducidos tienen fecha de caducidad (2031), las reducciones no tienen prevista de momento una fecha límite.

La Disposición Adicional 2ª de la Ley 28/2011 y la DT 18ª de la LGSS establecen diferentes tipos de reducción en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes desde el año 2012 (año de la integración) hasta el 2.031 (así, 6,33 % en 2013, 6,50 en 2014, 6,68 en 2015…7,20 en 2031). Estas reducciones, como se ve, son crecientes en su importe conforme pasan los años (en tanto que los tipos aplicables también suben), produciéndose una cierta compensación entre la subida de los tipos y el incremento de las reducciones.

Como singularidad y en beneficio de este Sistema Especial, es criterio de la TGSS que para la aplicación de estas reducciones no son exigibles los requisitos establecidos en el artículo 20 de la LGSS (básicamente estar al corriente en el momento de la contratación del trabajador e ingresar en plazo reglamentario las cuotas corrientes).

En la fijación de las reducciones se tienen en cuenta los Grupos de Cotización. Veamos los porcentajes de reducción en 2022:

Grupo de cotización 1:

- 8,10 puntos porcentuales (tipo CC empresarial), lo que supone un tipo efectivo del 15,50 %. Esta reducción se mantiene constante hasta el año 2031. Durante 2022 en ningún caso la cuota resultante será superior a 279 € al mes o 12,68 € por jornada real.

Grupos de cotización 2 al 11:

- Para el periodo 2022-2030 la reducción a aplicar en puntos porcentuales de la base de cotización, mensual o diaria, serán las resultantes de aplicar la siguiente fórmula (DT 18ª de la LGSS):

$$\%\text{reducción mes o jornada (año } X) = \%\text{reducción año 2021 base mes o jornada (año } X) + \left(\frac{8{,}1\% - \%\text{reducción año 2021 base mes o jornada (año } X)}{10} \times (\text{año } X - 2021)\right)$$

Para el año 2022 aplicaremos la siguiente fórmula (artículo 106.3 de la LPGE para 2022):

$$\begin{gathered}\%\text{ reducción mes o jornada año 2022} = \\ = \%\text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada de 2022} + \\ + \left(\frac{8{,}10\% - \%\text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada 2022}}{10}\right)\end{gathered}$$

La cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 107,07 € al mes, o 5,32 € por jornada real trabajada.

A efectos meramente informativos en el siguiente cuadro se exponen los distintos conceptos de cotización y reducción de cuotas para diferentes bases de cotización para el año 2022. Puede observarse que la recaudación neta por contingencias comunes disminuye

conforme aumenta la base de cotización, tratando de estimular salarios más altos en el sector y personal más cualificado.

Base CC	1.166,70	1.500,00	1.800,00	1.801,00	2.000,00	2.500,00	3.000,00	3.500,00	4.139,70
Cuota CC	236,14	303,60	364,32	364,52	404,80	506,00	607,20	708,40	837,88
Tipo reduc.	9,59	12,20	13,73	13,74	14,50	15,88	16,79	17,45	18,05
Reducción	111,89	183,00	247,14	247,46	290,00	397,00	503,70	610,75	747,22
Cuota neta	124,25	120,60	117,18	117,07	117,07	117,07	117,07	117,07	117,07
AT/EP (Ej. 2,60 %)	30,33	39,00	46,80	46,83	52,00	65,00	78,00	91,00	107,63
Desempleo	64,17	82,50	99,00	99,06	110,00	137,50	165,00	192,50	227,68
FOGASA	1,17	1,50	1,80	1,80	2,00	2,50	3,00	3,50	4,14
Form. Prof.	1,75	2,25	2,70	2,70	3,00	3,75	4,50	5,25	6,21
TOTAL	221,67	245,85	267,48	267,46	284,07	325,82	367,57	409,32	462,73

4.1.2. Cotización en inactividad

Estamos ante una de las grandes especialidades de este Sistema Especial. Los trabajadores por cuenta ajena pueden mantenerse de alta en el sistema aun cuando no presten servicios (en inactividad) y, en consecuencia, cotizando. Esta cuestión ya se ha tratado en el análisis de los actos de encuadramiento. Recordemos que es el trabajador el que ha de comunicar a la TGSS su decisión de seguir de alta en el Sistema, sin necesidad de firmar un Convenio Especial. La permanencia en el sistema es pues voluntaria; la cotización es obligatoria pero solo en tanto se mantenga dicha alta.

Ahora bien, si el trabajador deja de abonar dos mensualidades en situación de inactividad, la TGSS procederá a tramitar la correspondiente baja de oficio en el régimen de inactividad, presumiendo el apartamiento voluntario del trabajador (lo que no quita para que esas dos mensualidades sean obligatorias; ello supone además que el trabajador se halle en una situación de no al corriente a efectos de causar prestaciones).

Se trata de conseguir que estos trabajadores (que, como ya se ha dicho, se caracterizan por ser mayoritariamente eventuales) puedan incrementar sus periodos de cotización con estas aportaciones "voluntarias". De no abrirse esta posibilidad de cotización adicional, muchos de ellos difícilmente podrían alcanzar las carencias exigibles para las grandes pensiones (15 años para la jubilación, por ejemplo, siendo esta la prestación con una carencia más exigente), toda vez que los días efectivamente trabajados en el Sector Agrario son históricamente escasos.

Funciona a la manera de un Convenio Especial y prácticamente con la misma finalidad, pero con una tramitación administrativa mucho más simple (no hay firma de

convenio con la TGSS, sino simple comunicación por parte del trabajador) y desde luego con una cuota muy inferior a la del Convenio Especial, como veremos a continuación.[14]

[14] Esta misma técnica se ha utilizado recientemente para otorgar parecida protección a otro colectivo particular, el de los artistas en espectáculos públicos, que presenta una problemática similar, ya que sus días de trabajo efectivo ("bolos", días de rodaje o actuación…) y su nivel económico suelen ser también escasos a lo largo del año. En este sentido, el modelo agrario de inactividad se ha extendido a otro sector productivo, si bien con los ajustes que se han considerado necesarios. La aplicación a los artistas de este mecanismo de protección se llevó a cabo mediante el Real Decreto Ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (BOE de 29 de diciembre). Resulta interesante trazar una comparativa de la manera en que se ha regulado esta "opción" en ambos sectores, una comparativa de las condiciones en que ambos colectivos, eventuales de la agricultura y artistas, acceden a esta situación de alta y cotización durante los periodos de inactividad, sin necesidad de suscribir formalmente un convenio especial; el análisis comparativo nos permitirá comprender mejor la naturaleza y la técnica empleada en el caso de los trabajadores agrarios, objeto de este estudio.

Veamos los distintos aspectos de la regulación en ambos colectivos.

REQUISITO DE PROFESIONALIDAD.

Solo podrán acceder a esta situación aquellos profesionales que acrediten unos mínimos de profesionalidad o habitualidad en el sector, computados en periodos anuales. En cuanto a los trabajadores agrarios, para mantenerse en alta en situación de inactividad se requiere que se hayan realizado 30 jornadas reales en los 365 días anteriores a la solicitud. No se trata pues de años naturales completos, sino años computados de fecha a fecha. Los artistas en cambio deben acreditar 20 días con prestación real de servicios en dicha actividad el año natural anterior. Por tanto, 20 actuaciones por año natural. Una menor exigencia de días por tanto para los artistas. Vemos pues que, partiendo de una profesionalidad mínima, por un lado, se exige una actividad superior en agrario; por otro lado, el periodo anual se mide de modo distinto: de fecha a fecha en agrario, por año natural en artistas.

REQUISITO DE RENTA MÍNIMA.

Es un requisito solo previsto para los artistas: las retribuciones percibidas en ese año natural (por las actuaciones artísticas) deben superar la cuantía de 3 veces el SMI mensual. Por tanto, hay un requisito adicional relativo al importe de las retribuciones en cómputo anual, que no se da en el caso de los trabajadores agrarios.

SOLICITUD.

Agrarios: habrá de presentarse la solicitud dentro de los 3 meses siguientes a la última jornada real realizada; el efecto de la inclusión será el día del mes siguiente a la fecha de la solicitud. Artistas: habrá de presentarse entre los días 1 y 15 de cada año y, de reconocerse, tendrá efectos desde el 1 de enero del mismo año.

LA COTIZACIÓN.

En ambos casos la cotización corre de cuenta del trabajador, y es idéntica en su cuantía: la cuota a abonar mensualmente será el 11,5 % de la Base Mínima del Grupo 7 de cotización. Ahora bien, existe una diferencia en los meses en los que exista actividad e inactividad, es decir, se trabaje unos días pero otros no: a los agrarios se le liquidará la cuota por la TGSS de manera que solo deba abonar la cuota correspondiente a los días sin actividad (su cuota será menor por tanto a la del mes completo, sin que se produzcan duplicidades en la cotización los días de jornadas reales); en cambio para los artistas la cuota mensual no cambiará, sin perjuicio de que, tras la regulación anual que se realiza a este colectivo, se efectúe por la TGSS la devolución de lo cotizado en exceso por esas duplicidades.

LA BAJA EN EL SISTEMA.

En ambos casos, la baja se producirá por solicitud del trabajador, pues debemos recordar que se trata de una situación voluntaria. Por otro lado, el impago de 2 mensualidades supondrá también la baja de oficio por parte de la TGSS.

EL NIVEL DE COBERTURA.

Como en el caso de los convenios especiales, la protección que otorga esta cotización, también para los dos sectores productivos de referencia, alcanza fundamentalmente a las pensiones (jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia), así como a las prestaciones de nacimiento y riesgos durante el

Se trata en definitiva de una modalidad de previsión social complementaria, voluntaria por tanto, pero dentro del modelo contributivo de Seguridad Social, y de carácter público.

Ahora bien, al convertirse el propio trabajador en sujeto obligado y responsable de esta cotización (que deja de ser voluntaria para convertirse en obligatoria en el momento en que el trabajador opta por seguir en el Sistema), resultará de aplicación el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones para poder acceder a las prestaciones del Sistema, aplicándose, en su caso, el mecanismo de la "invitación al pago" por parte de la entidad gestora en el caso de que el trabajador reúna la carencia exigida para cada prestación, pero no se encuentre al corriente.

4.1.2.1. Bases y tipos de cotización

Las reglas principales que definen esta cotización son:

- El propio trabajador es el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y de ingresar la cuota, siendo a su exclusivo cargo.
- La cotización tiene carácter mensual y se calcula mediante la fórmula que se fija cada año en la LPGE.
- La fórmula para el año 2022 se fija en el artículo 106.3.6. de la LPGE: la base de cotización será el resultado de multiplicar los días en inactividad por la base mínima diaria.
- La base de cotización aplicable será la mínima establecida cada año para el grupo 7 de cotización.
- El tipo aplicable es del 11,50 %.
- Para el año 2022, aquellos trabajadores que hayan realizado en 2021 un máximo de 55 jornadas reales tendrán una reducción en la cuota de un 19,11 %.
- Según el número de jornadas reales en cada mes, la cuota a ingresar, referida a meses completos de alta en inactividad, con o sin la reducción del 19,11 % antes referida, es la que figura en los siguientes cuadros.

embarazo y la lactancia. En sentido contrario y, destacadamente, quedan fuera de la acción protectora durante la situación de inactividad la Incapacidad Temporal y el Desempleo. En definitiva, vemos cómo el modelo de inactividad en el sector agraria ha servido de referente para solucionar las situaciones de desprotección que se venían observando en el sector de los trabajadores artistas, facilitándose una especie de seudoconvenio especial en condiciones muy favorables desde un punto de vista económico y con una tramitación administrativa simplificada. Cabe plantearse si en el futuro este modelo será extensible también a otros sectores productivos que se caractericen por su precariedad temporal y económica.

Cuantía de la cotización individual de trabajadores agrarios incluidos en el censo con la modalidad de cotización por Jornadas Reales

Año 2022

JR	Q	JR	Q	JR	Q
0	134,17 €	8	85,38 €	16	36,59 €
1	128,07 €	9	79,28 €	17	30,50 €
2	121,97 €	10	73,19 €	18	24,40 €
3	115,88 €	11	67,09 €	19	18,30 €
4	109,78 €	12	60,99 €	20	12,20 €
5	103,68 €	13	54,89 €	21	6,10 €
6	97,58 €	14	48,79 €	22	0,00 €
7	91,48 €	15	42,69 €		

Supuesto

-Alta en el mes completo

- Base de cotización = 1.166,70 €

- JR = nº de jornadas reales trabajadas

- Q = Cuota a ingresar

Cuantía de la cotización individual de trabajadores agrarios incluidos en el censo con la modalidad de cotización por Jornadas Reales con reducción

Año 2022

JR	Q	JR	Q	JR	Q
0	108,53 €	8	69,07 €	16	29,60 €
1	103,60 €	9	64,13 €	17	24,67 €
2	98,66 €	10	59,20 €	18	19,74 €
3	93,73 €	11	54,27 €	19	14,80 €
4	88,80 €	12	49,33 €	20	9,87 €
5	83,87 €	13	44,40 €	21	4,94 €
6	78,93 €	14	39,47 €	22	0,00 €
7	74,00 €	15	34,53 €		

Supuesto

-Alta en el mes completo

- Base de cotización = 1.166,70 €

- Cumple requisitos reducción 19,11 %

- JR = nº de jornadas reales trabajadas

- Q = Cuota a ingresar

Por tanto, como se observa, lo relevante es que, tras las modificaciones introducidas con la creación del Sistema Especial, ya no se trata de una cuota fija inalterable (como ocurría antes de la integración), sino que el importe de la cuota va descendiendo en función de las jornadas reales que se trabajen cada mes, de manera que no existe actualmente duplicidad en la cotización (por las jornadas reales solo se aplica la cotización de la empresa y del trabajador activo, sin que este tenga que ingresar además la cuota por inactividad de esos días). Claramente es una mejora para estos trabajadores, ya que además la "doble" cotización no tenía reflejo en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones, con lo que de algún modo se producía un cierto enriquecimiento injusto para la Administración.

4.2. Cotización en el SETA

El trabajador agrario por cuenta propia es lógicamente responsable único de la cotización, como cualquier otro trabajador autónomo; lo que le va a distinguir de los demás autónomos será de nuevo la exigencia de un menor esfuerzo contributivo (tipos reducidos, fundamentalmente).

Como se ha apuntado antes en relación con la cotización en situaciones de inactividad para los trabajadores por cuenta ajena, surge entonces el requisito de estar al corriente para poder acceder a las prestaciones del sistema, característica de nuevo con todos los

trabajadores autónomos (y el ya referido mecanismo de invitación al pago si se reuniera la carencia exigible en las distintas prestaciones).

Ahora bien, como sabemos, a partir del 1 de enero de 2023 se va a producir una modificación histórica en el modo de cotizar de los trabajadores por cuenta propia. El Real Decreto Ley 13/2022, de 26 de julio (ya convalidado por las Cortes Generales, pero aún pendiente de su tramitación como Proyecto de Ley según se ha acordado en sede parlamentaria - y, por tanto, susceptible de posibles modificaciones -)[15], establece un nuevo sistema de cotización para este colectivo, pasándose del tradicional sistema de libre elección de bases de cotización a un sistema de cotización en función de los rendimientos obtenidos en el ejercicio de la actividad por cuenta propia[16]. Se trata, como decimos, de un cambio esencial, previsto ya en la última edición de los Pactos de Toledo, y que ha sido pactado con los agentes sociales más representativos del sector autónomo (no, por cierto, con las organizaciones agrarias).

15 Resolución de convalidación de 25 de agosto de 2022 del Congreso de los Diputados.

16 Exponemos a continuación por su importancia y novedad un resumen de esta trascendental modificación en la manera de cotizar los trabajadores autónomos a partir del año 2023 y que, como decimos, afecta plenamente a los trabajadores del SETA.

Todas las personas que trabajen por cuenta propia cotizarán a la Seguridad Social en función de sus rendimientos netos anuales obtenidos en el ejercicio de todas sus actividades económicas, empresariales o profesionales. A efectos de determinar la base de cotización, se tendrán en cuenta la totalidad de los rendimientos netos obtenidos en el año natural, en el ejercicio de sus distintas actividades profesionales o económicas, con independencia de que las realicen de forma individual o como socios o integrantes de cualquier entidad, con o sin personalidad jurídica, siempre y cuando no deban figurar por ellas en alta como trabajadores por cuenta ajena o asimilados a estos. El rendimiento neto computable de cada una de las actividades ejercidas se calculará de acuerdo con lo previsto a las normas del IRPF y con algunas particularidades en función del colectivo al que pertenezcan.

Del importe resultante se deducirá un 7 % en concepto de gastos generales, excepto en los casos en que el trabajador autónomo reúna las siguientes características, donde el porcentaje será del 3 %: - Administrador de sociedades mercantiles capitalistas cuya participación sea mayor o igual al 25 %, - Socio en una sociedad mercantil capitalista con una participación mayor o igual al 33 %.

Para la aplicación del porcentaje indicado del 3 %, bastará con haber figurado noventa días en alta en este régimen especial, durante el periodo a regularizar, en cualquiera de los supuestos citados anteriormente. Partiendo del promedio mensual de estos rendimientos netos anuales, se seleccionará la base de cotización que determinará la cuota a pagar. Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá una tabla general y una reducida de bases de cotización que se dividirán en tramos consecutivos de importes de rendimientos netos mensuales a los que se asignarán, por cada tramo, unas bases de cotización máxima y mínima mensual. En la siguiente tabla se puede consultar estos nuevos tramos de rendimientos y sus correspondientes bases de cotización para los próximos tres años:

Tabla de rendimientos y bases de cotización. Tabla reducida

Tramos de rendimientos netos		2023 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2024 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2025 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes
1	<= 670 €	751,63 — 849,66	753,29 — 816,98	653,59 — 718,94
2	> 670 y <= 900 €	849,67 — 900	816,99 — 900	718.95 — 900
3	> 900 y <1.166,70 €	898,69 — 1.166,70	872,55 — 1.166,70	849,67 — 1.166,70

En nuestro objeto de estudio, el Sector Agrario, es oportuno preguntarnos en qué medida esta nueva forma de cotización va a afectar a los trabajadores agrarios por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial Agrario (SETA).

Tengamos en cuenta que una de las "especialidades" de este colectivo en materia de Seguridad Social (si no la mayor de ellas) ha consistido siempre en una cotización "rebajada", si la comparamos con la de los autónomos en general, y ello fundamentalmente a través de dos fórmulas: por un lado, un tipo de cotización reducido; por otro, el carácter voluntario de determinadas contingencias y, por tanto, de su correspondiente cotización (Incapacidad Temporal, Cese de Actividad y Contingencias Profesionales). Claramente, se trata de nuevo, como ocurre en el SEA, de ofrecer a los pequeños profesionales de la agricultura un menor

Tabla de rendimientos y bases de cotización.
Tabla general

Tramos de rendimientos netos		2023 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2024 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2025 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes
1	>= 1.166,7 y <= 1.300 €	950,98 — 1.300	950,98 — 1.300	950,98 — 1.300
2	> 1.300 y <= 1.500 €	960,78 — 1.500	960,78 — 1.500	960,78 — 1.500
3	> 1.500 y <= 1.700 €	960,78 — 1.700	960,78 — 1.700	960,78 — 1.700
4	> 1.700 y <= 1.850 €	1.013,07 — 1.850	1.045,75 — 1.850	1.143,79 — 1.850
5	> 1.850 y <= 2.030 €	1.029,41 — 2.030	1.062,09 — 2.030	1.209,15 — 2.030
6	> 2.030 y <= 2.330 €	1.045,75 — 2.330	1.078,43 — 2.330	1.274,51 — 2.330
7	> 2.330 y <= 2.760 €	1.078,43 — 2.760	1.111,11 — 2.760	1.356,21 — 2.760
8	> 2.760 y <= 3.190 €	1.143,79 — 3.190	1.176,47 — 3.190	1.437,91 — 3.190
9	> 3.190 y <= 3.620 €	1.209,15 — 3.620	1.241,83 — 3.620	1.519,61 — 3.620
10	> 3.620 y <= 4.050 €	1.274,51 — 4.050	1.307,19 — 4.050	1.601,31 — 4.050
11	> 4.050 y <= 6.000 €	1.372,55 — 4.495,50	1.454,25 — 4.139,40	1.732,03 — 4.139,40
12	> 6.000 €	1.633,99 — 4.495,50	1.732,03 — 4.139,40	1.928,10 — 4.139,40

A partir del 1 de enero de 2023 los trabajadores autónomos podrán declarar sus rendimientos previstos a través de los servicios que se encontrarán disponibles en el portal de la Tesorería General de la Seguridad Social para servicios y trámites online. Para los autónomos que se den de alta a partir de esta fecha, se solicitará esa información en el proceso de alta. En el caso de que el autónomo ya estuviera dado de alta, podrá modificar su base de cotización para ajustarla a la previsión sobre el promedio mensual de sus rendimientos netos anuales.

Los trabajadores por cuenta propia que a 31/12/2022 vinieran cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería en razón de sus rendimientos estimados, podrán mantener en 2023 dicha base de cotización, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior. Si a lo largo del año 2023 se prevé una variación de los rendimientos netos, será posible seleccionar cada dos meses una nueva base de cotización y, por tanto, una nueva cuota adaptada a los mismos con un máximo de seis cambios al año. Las bases mensuales elegidas cada año, tendrán un carácter provisional, hasta que se proceda a la regularización anual de la cotización. Finalizado el año natural, la Administración Tributaria facilitará a la Tesorería información sobre los rendimientos anuales reales percibidos. Si la cuota elegida durante el año resultase inferior a la asociada a los rendimientos comunicados por la Administración tributaria correspondiente, se notificará al trabajador el importe de la diferencia. Este importe deberá ser abonado antes del último día del mes siguiente a aquel en que se haya recibido la notificación con el resultado de la regularización. Si, por el contrario, la cotización fuera superior a la correspondiente a la base máxima del tramo en el que estén comprendidos los rendimientos, la Tesorería procederá a reintegrar la diferencia antes del 30 de abril del ejercicio siguiente a aquél en el que la correspondiente Administración Tributaria haya comunicado los rendimientos computables.

coste social, estimulando la supervivencia del mundo agrario. Veremos si permanecen o no dichas singularidades tras el RDL 13/2022.

Pues bien, el RDL 13/2022 ha dado nueva redacción al artículo 325 de la Ley General de la Seguridad Social, norma esta que ordena que la cotización en el SETA se realice siguiendo lo previsto para el RETA, sin más especialidades que las que se indican en el referido precepto. Por tanto, como ya se ha descrito, a partir del 1 de enero de 2023 los trabajadores del SETA, siguiendo el nuevo sistema de cotización del RETA, elegirán su base de cotización en función de su previsión de rendimientos netos a lo largo de cada año natural, sin perjuicio de que la TGSS, en el año siguiente, proceda a la regularización de dichas bases en función de los rendimientos netos reales que determine la Agencia Tributaria para cada trabajador. Por tanto, la reforma, en su esencia, afecta de lleno a los trabajadores del SETA. Unos se verán más afectados que otros, según el nivel de sus rentas, pero en la misma medida que el resto de los trabajadores autónomos. Según estimaciones de ASAJA esto puede suponer un incremento medio del 40 % en el importe de las cotizaciones.

Otra cosa será comprobar si se mantienen los "beneficios" de cotización que se les venían aplicando hasta la fecha; y en este sentido la respuesta es positiva. Con carácter general puede afirmarse que, en atención al carácter económicamente deprimido del Sector Agrario tradicional, se sigue aplicando una forma de cotización reducida, según las técnicas antes referidas: tipos de cotización más bajos y determinadas contingencias de cobertura no obligatoria. Veamos cómo sobreviven estas peculiaridades.

Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria (básicamente contingencias comunes, excepto IT), se distinguen dos tipos de cotización, uno reducido y otro ordinario. El reducido (18,75 %) se aplica solo a la parte de la Base de Cotización que no exceda del 120 % de la Base Mínima del Tramo 1 previsto para el RETA con carácter general (950, 98 € + 20 %, para 2023). El exceso sobre ese 120 % cotizará al tipo ordinario de este SE (26,5 %). Como vemos el beneficio sobre el tipo es de casi 8 puntos porcentuales entre un tipo y otro, pero, insistimos, el tipo reducido solo se aplica a la parte baja de la Base de Cotización.

En cuanto a las contingencias "voluntarias" no hay tipos reducidos, precisamente por el carácter voluntario de las mismas, aplicándose los tipos comunes: - IT: 3,3 % (salvo si tienen cubiertas CCPP, en cuyo caso el tipo será del 2,8 %); - Cese Actividad: 2,2 %; -CCPP: según Tarifa de Primas. Estos tipos se aplicarán tanto a las bases de cotización provisionales (las calculadas en función de las previsiones de ingresos comunicadas por el trabajador) como a las definitivas que se fijen por la TGSS en la regularización de cada año.

La innovación, por tanto, no está en los tipos aplicables, sino en las bases de cotización, lo que, lógicamente, tendrá una influencia directa a la hora de calcular el importe de las bases reguladoras de las diferentes prestaciones y, finalmente, en la cuantía de las mismas (con lo que se pretende en última instancia su acercamiento a los valores medios de las prestaciones del Régimen General). Por tanto, al permitir el sistema que los trabajadores agrarios cuenta propia puedan acogerse o no a determinadas contingencias, se produce de nuevo una cierta libre configuración en la protección social de estos trabajadores, aun cuando sea para unas prestaciones limitadas, de manera que su aportación a la Seguridad Social pueda ser menor (a costa lógicamente de una acción protectora también disminuida). En este sentido, los autónomos agrarios no se han visto "arrastrados" por lo acontecido en

el RETA, Régimen este en el que prácticamente han desaparecido las opciones que existían en el pasado, siendo actualmente todos los aseguramientos obligatorios.

Por otro lado, el RDL 13/2022 ha traído consigo la derogación de las bonificaciones a la cotización antes establecidas en los artículos 31 bis y 32 bis del Estatuto del Trabajador Autónomo (sin perjuicio de su aplicación transitoria hasta su agotamiento a los que ya las tuvieran reconocidas antes del 31-12-2022). Solo permanece la importante bonificación a familiares (cónyuge y descendientes menores de 50 años) del titular de la explotación agraria prevista en el art 37 del referido Estatuto[17].

17 "Artículo 37. Bonificación de cuotas en favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria.

1. Las personas incorporadas a la actividad agraria que queden incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que tengan cincuenta o menos años de edad en el momento de dicha incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, siempre que este se encuentre dado de alta en el citado régimen e incluido en ese sistema especial, tendrán derecho a una bonificación, durante los cinco años siguientes a la fecha del alta, del 40 % de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases aplicable en dicho sistema especial, conforme a lo previsto en el artículo 325 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La bonificación regulada en este artículo, siempre que se cumplan las condiciones en él establecidas, será también aplicable al cónyuge del titular de una explotación agraria que se constituya en titular de la misma en régimen de titularidad compartida, salvo que ya viniera disfrutando de la bonificación conforme a lo previsto en el apartado 1, en cuyo caso seguirá percibiendo esta hasta su extinción."

Existen varias etapas en su aplicación, según la fecha de alta del trabajador. Veamos:

ALTAS DESDE ENERO DE 2008.-

NORMATIVA.
- Familiares de titulares de explotación agraria:

Desde 10 de octubre de 2015 regulada por art. 37 Ley 20/2007, del Estatuto del Autónomo. (Hasta esa fecha estaba regulada por la DA 1ª Ley 18/2007).

- Explotaciones agrarias de titularidad compartida:

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias de los cónyuges o personas ligadas con una relación de análoga afectividad.

Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida de la explotación agraria.

ÁMBITO.
Cónyuge o descendientes del titular de la explotación, de alta en SETA, de 50 a menos años de edad que se incorporen a la actividad agraria a partir de enero 2008 como trabajadores por cuenta propia en el Sistema Especial del RETA de los Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

El cónyuge de 50 o menos años de edad del titular de una explotación agraria que se constituya en cotitular de la explotación (explotación agraria de titularidad compartida), en los términos establecidos en la Ley 35/2011 y R.D. 297/2009.

La justificación de esta reducción es la siguiente: el art. 30 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la figura jurídica de la titularidad compartida de la explotación agraria como medida dirigida a hacer efectiva la igualdad en el Sector Agrario. En desarrollo de esta previsión se publicaron el RD 297/2009 y la Ley 35/2011.

El problema que se planteaba al constituir entre los cónyuges esta entidad de titularidad compartida era que la mujer, al pasar a ser cotitular de la explotación, aunque fuera menor de cuarenta y un años, no tenía derecho a la reducción de cuotas establecida en la D. Adic. 1ª de la Ley 18/2007 (Integración de RETA en SETA) para los cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, ya que ella también era titular. Para evitar que la promoción de estas entidades se viera afectada por la pérdida de esta reducción de cuotas, el R.D. 297/2009 y posteriormente la Ley 35/2011 determinan que al cónyuge que se incorpora a la actividad agraria, a través de la figura de titularidad compartida, tiene derecho a la reducción de

En definitiva y resumiendo lo anotado, los agrarios del SETA se verán afectados

cuotas en SETA, establecida en la D.A. 1ª de la Ley 18/2007, siempre que el otro titular ya estuviera de alta por dicha actividad. La Ley 35/2011 amplía la edad hasta los 50 años inclusive.

Titularidad compartida: Aquella en la que tanto la mujer como su cónyuge cumplen los requisitos del Art. 4.1 Ley 19/1995 de Modernización de Explotaciones Agrarias y declaran tal circunstancia a la autoridad competente de la comunidad autónoma respectiva a los efectos de su inscripción en el Registro regulado en el artículo 5.

Autoridad competente: aquélla que, perteneciendo a la comunidad autónoma en cuyo territorio se encuentre la explotación o la mayor parte de ella, le corresponda la recepción, verificación y comunicación de las declaraciones de cotitularidad.

REDUCCIÓN.
Sobre la cotización por contingencias comunes de cobertura obligatoria, el 30 % de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo del 18.75 %.

DURACIÓN.
5 años desde la fecha de inicio de la obligación de cotizar.

REQUISITOS:
Hasta 4-1-2012 la edad ha de ser de 40 o menos años en el momento de la incorporación. Desde 5-1-2012 la edad ha de ser de 50 o menos años en el momento de la incorporación. [fecha de entrada en vigor de la Ley 35/2011]. El cónyuge debe estar dado de alta en el SETA.

PAREJAS DE HECHO del titular de la explotación o con titularidad compartida de la explotación agraria. No es de aplicación a la pareja de hecho, hasta que no se regule esta materia en el ámbito de campo de encuadramiento del sistema. [DA 2ª Ley 18/2007 y art. 7.3 del RD 297/2009 sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias]

ALTAS DE AGOSTO 2007 HASTA DICIEMBRE 2007

NORMATIVA.

DA 2ª Ley 18/2007.

ÁMBITO.
Cónyuge o descendientes del titular de la explotación de alta en REA que se incorporen, durante los meses de agosto a diciembre de 2007, como trabajadores por cuenta propia en el REA. La edad ha de ser de 40 o menos años en el momento de la incorporación.

DURACIÓN.
Desde la fecha de inicio de la obligación de cotizar hasta el 31 de diciembre de 2007. No obstante, el DA 1ª.2 Ley 18/2007 establece que a partir de 1-2008 puede continuar con la reducción de cuotas en el Sistema Especial del RETA hasta que se alcancen los tres años de reducción.

REDUCCIÓN.
30 % de la cuota que resulte de aplicar a la base de cotización que corresponda, el tipo del 18.75 %.

ALTAS DESDE ENERO DE 2006 HASTA JULIO 2007

NORMATIVA.

DA 49ª Ley 30/2005 PGE 2006.

ÁMBITO.
Es de aplicación solo al cónyuge. Ser cotitular de una explotación agraria, en la que su cónyuge, también cotitular de la misma explotación agraria, esté de alta en el citado Régimen Especial. No es necesario que ambos cónyuges sean titulares de explotación para obtener la reducción de cuotas. El informe de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS de fecha 30-6-2006 indica que "bastaría con que se acreditara la condición de titular de la explotación agraria y, en su caso, la de cónyuge colaborador de dicho titular, para ser beneficiario de la reducción del 30 % de la cuota de contingencias comunes...". Que el alta se produzca a partir de enero de 2006, si bien la reducción se aplica desde 1-4-2006.

REDUCCIÓN.
30 % de la cuota de Cont. Comunes, sin I.T.

Duración de 3 años, a partir de 1-4-2006.

en la misma medida que el resto de trabajadores autónomos por el cambio en la forma de cotizar acordado en el RDL 13/2022 en cuanto a la determinación de las Bases de Cotización en función de los rendimientos netos de la actividad autónoma, y habrá de valorarse en el futuro, cuando se dispongan de datos reales (año 2024), el alcance cuantitativo y la eficacia en la protección prestacional de esta nueva forma de cotizar; no obstante conservan sus peculiaridades en cuanto a tipos reducidos de cotización hasta un determinado nivel de Bases de Cotización (lo que no afecta a las prestaciones); igualmente, permanece la posibilidad de optar voluntariamente por la protección o no de determinadas contingencias, y en ese sentido, su cotización se verá disminuida si se opta por la exclusión de tales contingencias. Finalmente, se han eliminado determinadas bonificaciones que venían contempladas en el Estatuto del Trabajador Autónomo, salvo la relativa a los familiares del titular de la explotación agraria, que permanece.

Permanece, no obstante, la conocida como "tarifa plana", que pasamos a analizar de manera separada en el siguiente epígrafe.

4.2.1. La "tarifa plana" en el SETA

Siguiendo en este caso con el modelo de los trabajadores autónomos, resulta de aplicación al SETA la denominada "tarifa plana", una relevante y exitosa forma de reducción de las cantidades a cotizar por los trabajadores por cuenta propia durante los primeros años de su actividad autónoma. Una clara medida de promoción del trabajo autónomo que los trabajadores del SETA comparten con sus vecinos del RETA, y que viene resultando esencial para promocionar el nuevo emprendimiento.

La "tarifa plana" también ha sido objeto de modificaciones para el año 2023[18]; fundamentalmente se ha incrementado la cuota de 60 a 80 euros. Los cambios en la forma de cotizar en 2023 también han traído consigo una reformulación de la tarifa plana. La tarifa plana para autónomos es, como decimos, una medida para impulsar el autoempleo que consiste en el pago de una cuota mensual reducida a la Seguridad Social en calidad de autónomo (durante uno o dos años), antes de pasar a formar parte del sistema de cotización en función de los ingresos reales. Se trata de una reducción muy importante en la cuantía de la cuota a abonar.

Durante el periodo 2023-2025, las personas que causen alta inicial en el Régimen de autónomos (o SETA) podrán solicitar la aplicación de una cuota reducida (tarifa plana) de 80 euros mensuales durante los primeros 12 meses de actividad. La solicitud se realizará en el momento de tramitar el alta. Podrán beneficiarse de estas condiciones las personas autónomas que no hayan estado dadas de alta en los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de efecto de la nueva alta, o bien tres años, en caso de haber disfrutado previamente de esta deducción. Habrán de encontrase al corriente en sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Transcurrido esos doce primeros meses, podrá también aplicarse una cuota reducida durante los siguientes doce meses, a aquellos trabajadores por cuenta propia que prevean que sus rendimientos económicos netos anuales, vayan a ser inferiores al salario mínimo interprofesional anual que corresponda a ese período y así lo soliciten expresamente.

18 Modificación introducida también por el Real Decreto Ley 13/2022, de 26 de julio.

Además, las personas autónomas con una discapacidad igual o superior al 33 %, víctima de violencia de género o víctima de terrorismo, podrán solicitar la aplicación, en el momento del alta, de una cuota reducida de 80 euros durante los primeros 24 meses. Asimismo, finalizado este período, si su rendimiento neto previsto fuese igual o inferior al Salario Mínimo Interprofesional, podrán solicitar la aplicación de esta cuota reducida durante los siguientes 36 meses, por importe de 160 euros. Todas las solicitudes de ampliación deberán acompañarse de una declaración relativa a que los rendimientos netos que se prevén obtener van a ser inferiores al salario mínimo profesional vigente.

Las reducciones en la cotización previstas en los párrafos anteriores no resultarán aplicables a los familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Los trabajadores por cuenta propia que disfruten de estos beneficios podrán renunciar en cualquier momento expresamente a su aplicación con efectos a partir del día primero del mes siguiente al de la comunicación de la renuncia correspondiente. Los trabajadores autónomos que a 31 de diciembre de 2022 fueran beneficiarios de la antigua tarifa plana, continuarán disfrutando de la misma, hasta que se agote el periodo máximo establecido, en las mismas condiciones.

Las personas autónomas beneficiarias de la prestación para el cuidado de menores afectados cáncer u otra enfermedad grave tendrán derecho, durante el periodo en el que perciban dicha prestación, a una bonificación del 75 % de la cuota por contingencias comunes, resultante de aplicar a la base media de los doce meses anteriores a la fecha en que se inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes, excluido el correspondiente a IT derivada de contingencias comunes.

Si el trabajador lleva menos de doce meses dado de alta continuada en el Régimen de autónomos, para el cálculo de la base media de cotización se tendrá en cuenta la última fecha de alta, cuyo resultado se obtiene dividiendo la suma de las bases de cotización entre el número de días en los que ha estado dado de alta de manera continuada, y la cuantía obtenida se multiplica por treinta.

Las trabajadoras autónomas que cesen su actividad por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela y quieran volver a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación, durante los 24 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, del 80 % de la cuota por contingencias comunes, resultante de aplicar a la base media de los doce meses anteriores a la fecha en que cesaron su actividad, el tipo de cotización para contingencias comunes, excluido el correspondiente a IT derivada de contingencias comunes.

5. LA RECAUDACIÓN DE LAS CUOTAS

En materia de recaudación no se observan importantes diferencias con la regulación del RG (para el SEA) y del RETA (para el SETA).

En cuanto al SEA, se aplicará el sistema de liquidación directa por parte de la TGSS (es la TGSS la que, tras la solicitud y aportación por la empresa de los datos salariales

de sus trabajadores, con carácter mensual, realizará la liquidación de las cuotas). Esto, evidentemente, simplifica el proceso de liquidación para las empresas, que solo han de comprobar si la liquidación efectuada por la TGSS es correcta. No obstante, ha de apuntarse la complejidad de la técnica liquidatoria en este Sistema como consecuencia de las transitoriedades antes indicadas y lo minucioso de la normativa.

Recordemos como regla singular del SEA que, según criterio de la TGSS, no se aplican las condiciones del artículo 20 de la LGSS para poder acceder a las reducciones de cuotas, lo que supone una diferencia importante; a mi juicio, no suficientemente justificada.

Por otro lado, en cuanto al SETA y a la cotización de los trabajadores en inactividad, se aplica el sistema de liquidación simplificada, de manera que de nuevo es la TGSS la que liquida la cuota, pero esta vez sin necesidad de que los trabajadores soliciten dicha liquidación ni aporten datos. No obstante, puede anotarse una diferencia entre los dos colectivos citados: los autónomos del SETA abonan la cuota a mes corriente (como es característico del RETA), en tanto que los trabajadores por cuenta ajena en inactividad lo harán a mes vencido (las empresas habrán debido de comunicar a la TGSS previamente las jornadas reales realizadas, para poder ajustar luego la cuota a los días en inactividad).

Ello sin perjuicio del nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos a partir de 2023, que modifica la dinámica de cotización de estos trabajadores, especialmente en lo que a las previsiones de ingresos y la posterior regularización anual se refiere.

6. CONCLUSIONES

Finalmente, podríamos concluir afirmando que, pese a la integración, perviven importantes peculiaridades en la financiación de este sector, si bien se ha avanzado sustancialmente en el proceso de equiparación con el Régimen General y con el RETA, sobre todo en lo que a las bases de cotización se refiere.

En mi opinión, la perspectiva de una plena homologación con el RG y con el RETA aún se adivina lejana en el horizonte. En tanto el Sector Agrario primario siga presentando síntomas de debilidad económica[19], y de momento parece que así seguirá siendo, parece lógico que se sigan produciendo esas "ayudas" al mismo, incluidas las propias de la Seguridad Social, especialmente las reducciones señaladas. Veremos si, como prevé la norma el año 2031 traerá el final de estas cotizaciones reducidas.

19 ARENAS VIRUEZ, M., *"Hacia la desaparición… op. cit.* pág. 375: "Sólo la tan citada debilidad económica y social del Sector Agrario permite explicar esta menor aportación al Régimen Especial Agrario; de manera que, si no es posible apreciar dicha debilidad, entendemos que las cotizaciones de los sujetos pertenecientes a ambos Regímenes deben equiparse".

CAPÍTULO 20: LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS[1]

Bernardo Pinto Pabón
Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
Letrado de la Administración de la Seguridad Social

Sumario: **1.** Introducción. **2.** Peculiaridades en la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia. **2.1.** Un aspecto común a todas las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia: El requisito de hallarse al corriente del pago de las cotizaciones. **2.2.** Aspectos particulares en las distintas prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia. **2.2.1.** La prestación de incapacidad temporal. **2.2.2.** La prestación de nacimiento y cuidado de menor. **2.2.3.** La prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. **2.2.4.** La prestación de jubilación anticipada **2.2.5.** La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. **2.2.6.** La integración de lagunas en el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente y jubilación. **3.** Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores que desempeñaban su actividad en el sector agropecuario por cuenta ajena o por cuenta propia tuvieron, desde los inicios del Sistema del Seguridad Social español, una protección diferencia a la del resto de trabajadores encuadrados en el Régimen General, que se tradujo en la creación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Las peculiaridades en su régimen jurídico, plasmado en el Decreto 2123/1971, de 21 de julio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la legislación de Seguridad Social agraria, y el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, que supuso su desarrollo reglamentario, se proyectaron en todos los aspectos que conformaban la relación jurídica de Seguridad Social,

[1] "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario, con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Investigador responsable: Prof. D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Convocatoria de ayudas I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018 (2019-2022).

es decir, tanto en los referidos al encuadramiento, como en lo concerniente a la cotización y, por su puesto, al contenido de la acción protectora.

La transformación social, económica y laboral que ha experimentado el mundo agrario en las últimas décadas, ha dejado obsoleta en buena parte la normativa de Seguridad Social de estos trabajadores. A ello se han unido los objetivos del Pacto de Toledo, que, dentro de la finalidad de asegurar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social español, entre sus recomendaciones contempló la simplificación e integración de regímenes especiales. Al cumplimiento de estos objetivos responden la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, que integró a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. Con esta última norma, queda finalmente extinguido el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Pero la integración de los trabajadores agrarios en otros regímenes no ha impedido que la singularidad de la actividad agropecuaria, que alcanza a diferentes aspectos de la relación jurídica de Seguridad Social, haya dado lugar a la creación de un Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (Sea), actualmente regulado en los arts. 242 a 256 de la LGSS, y de un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA), cuya regulación actual se encuentra en los arts. 323 a 326 de la misma norma.

A la hora de exponer las particularidades en la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios, hemos considerado más oportuno y clarificador desde el punto de vista de la sistemática partir de cada una de las prestaciones en las que se observan peculiaridades en relación con la protección del Régimen General de la Seguridad Social y del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los que se integran los Sistemas Especiales que acogen a este colectivo y, dentro de cada prestación, analizar de forma separada, si ha lugar, esas particularidades en los trabajadores por cuenta ajena agrarios y en los trabajadores por cuenta propia agrarios.

2. PECULIARIDADES EN LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA

La acción protectora de los trabajadores por cuenta ajena agrarios se despliega bajo "los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se señalan en los apartados siguientes", según dispone el art. 256.1 de la LGSS. En relación con los trabajadores por cuenta propia agrarios, su integración en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos supuso la aplicación de "la normativa (…) vigente en dicho régimen y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las peculiaridades establecidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios…", conforme a lo dispuesto en el art. 1 de la Ley 18/2007, de 4 de julio.

A las particularidades en la acción protectora de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia nos referiremos a continuación, diferenciando, entre

estas particularidades, las que son comunes a todas las prestaciones de aquellas otras que tienen relación con algunas prestaciones en concreto.

2.1. Un aspecto común a todas las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia: El requisito de hallarse al corriente del pago de las cotizaciones

En el ámbito de protección contributivo del Sistema de la Seguridad Social, el acceso a las prestaciones se vincula al cumplimiento de "los requisitos generales (afiliación, alta o situación asimilada a la de alta y carencia, si el reconocimiento está subordinado al cumplimiento de un período de cotización) y particulares exigidos para causar derecho a las mismas en las normas establecidas en esta ley y en las específicas que sean aplicables a los distintos regímenes especiales", tal y como señala el art. 45.1 de la LGSS.

Para el reconocimiento del derecho a las prestaciones, los trabajadores por cuenta ajena agrarios, incorporados al Régimen General de la Seguridad Social con efectos de 1 de enero de 2012, además de cumplir los requisitos generales a los que se refiere al art. 165.1 y 2 de la LGSS, será necesario que "se hallen al corriente en el pago de las cotizaciones correspondientes a los períodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables", según dispone el art. 256.3 de la LGSS. Requisito igualmente exigible a los trabajadores agrarios por cuenta propia, pues, como establece el art. 47.1 de la LGSS, "en el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena".

La interpretación que de este precepto realizó la entidad gestora fue corregida por el Tribunal Supremos en distintas resoluciones que hoy constituyen una doctrina consolidada. En este sentido, la STS (Sala de los Social), de 26 de julio de 2011, señala: ""procede abordar la interpretación de la controvertida Disposición Adicional Trigésima novena de la Ley General de la Seguridad Social que dispone: "En el caso de trabajadores que Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios responsables del ingreso de cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, aunque la correspondiente prestación Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena". "A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cualquiera que Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios el Régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta.

Puede observarse que esta disposición en primer lugar se limita a reiterar la obligación que tienen los trabajadores por cuenta propia, autónomos responsables del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, de estar al corriente en el pago de las cotizaciones a su cargo para causar las prestaciones del sistema, como requiere el artículo 28-2 del Decreto

2530/1970, de 20 de agosto. Seguidamente, insiste que esa obligación es exigible, no sólo para causar las prestaciones por el régimen especial de los trabajadores autónomos, sino, también, cuando la prestación se causa por un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, siempre que se computen las cotizaciones del RETA, cual muestra el que diga que esa obligación subsiste "aunque la correspondiente prestación Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones...", con lo que viene a reconocer que el requisito de estar al corriente no es exigible al trabajador autónomo que causa la prestación en el régimen general y no precisa el cómputo de las prestaciones que realizó al régimen de trabajadores autónomos para generar ese derecho, máxime cuando en la fecha del hecho causante se encontraba de alta en el régimen general, en el que reunía todos los requisitos exigidos para causarla, cual ocurre en el caso que nos ocupa.

Consecuentemente consideramos que es más correcta la doctrina contenida en la sentencia de contraste, lo que obliga a estimar el recurso y a casar la sentencia recurrida, así como a resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de estimar el recurso que en su día interpuso el demandante. No obstante, conviene precisar que, como la prestación se reconoce por el régimen general, el cálculo de la base reguladora debe hacerse en atención a las bases de cotización del recurrente durante los ocho años anteriores al hecho causante, sin que quepa integrar con las bases mínimas el periodo de junio de 2001 a junio de 2002 en que permaneció de alta en el régimen de trabajadores autónomos, pero incumplió su obligación de cotizar a él. Tal integración no es posible, no sólo porque en el régimen especial de trabajadores autónomos no cabe la integración de las lagunas de cotización con las bases mínimas (Adicional octava, número 2, de la LGSS), sino principalmente porque, conforme al artículo 140-4 de la LGSS, esa integración sólo es viable con respecto a los periodos en los que no existió obligación de cotizar, lo que no es el caso porque en ese periodo el recurrente si venía obligado a cotizar como autónomo. Esta solución es acorde con el principio de equidad que debe presidir la aplicación de las leyes (art. 3-2 del Código Civil , porque no sería justo privar de la pensión a quien acredita más de veintiséis años cotizados, so pretexto de que no cotizó uno más, cuando le bastaba para causar la pensión algo menos de nueve años de cotización". En el mismo sentido, se pronuncian las SSTS, de 24 de enero de 2012 (RJ 2012\2155) y 27 de abril de 2016 (RJ 2016\2127).

Si el trabajador no se hallara al corriente en el pago de sus cotizaciones, se procederá a la invitación para que se ponga al corriente, tal y como se dispone en el apartado 1º del art, 47 de la LGSS[2]. Por otra parte, la omisión de la invitación al pago cuando esta proceda impide a Entidad

Gestora o colaboradora condicionar el reconocimiento de la prestación al requisito de hallarse al corriente en el abono de las cotizaciones. En este sentido la STS, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2009 (RJ 2009/5654) argumenta que "el actor no estaba al corriente de las cotizaciones en junio de 2006, pero tampoco le fue formulada la invitación al pago, lo que crea una situación peculiar. Hay que tener en cuenta que, conforme al artículo 28.2 del Decreto 2530/1970 , el destino de la prestación está en función de la respuesta del solicitante a la invitación, de forma que: 1º) si las cuotas se ingresan en el plazo legal, la prestación se reconoce, 2º) si no se ingresan, no se reconoce, 2º) pero si se ingresan con retraso, la prestación se reduce en un 20 % o su devengo se retrasa hasta el

2 En el mismo sentido, STS, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2013 (RJ 2013/2127).

momento del pago, según se trate de prestaciones de pago único y subsidios temporales o pensiones. Podría, por ello, entenderse que, al no haberse ingresado las cuotas adeudadas y no poder equipararse el aplazamiento al pago, no procede el reconocimiento de la prestación, aunque habría que anular los actos de denegación de la prestación y condenar a la entidad demandada a que proceda a invitar al demandante al pago de las cuotas debidas en el momento del hecho causante.

Pero, aparte de que en este momento las cuotas podrían haberse abonado si se han cumplido los términos del aplazamiento, lo cierto es que un pronunciamiento de estas características tiene una gran complejidad en orden a la eventual reconstrucción de la protección como consecuencia de la necesidad de ajustes temporales. El artículo 28.2 del Decreto 2530/1970 debe entenderse en lo que se refiere a la invitación al pago como un precepto que otorga una facultad de configuración jurídica en orden a condicionar el reconocimiento de la prestación al abono de las cuotas debidas. Pero si la gestora competente no ejercita esta facultad en el momento oportuno -es decir, antes de pronunciarse sobre el reconocimiento de la prestación-, ya no podrá condicionar en el futuro ese reconocimiento a que el solicitante se ponga al corriente del abono de las cuotas, sin perjuicio de que puede recurrir a otros medios de cobro, entre ellos el descuento de la propia prestación. Por ello, al no haber procedido a cursar la invitación en tiempo oportuno, la prestación debe reconocerse".

2.2. Aspectos particulares en las distintas prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia

La acción protectora de los trabajadores incardinados en el SEA es similar a la prevista para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, al igual que los términos y condiciones en los que se acceden a las prestaciones, si bien existen particularidades, como se indica en el art. 251 de la LGSS. En relación con los trabajadores por cuenta propia agrarios encuadrados en el SETA, las diferencias en la protección con respecto a los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos son escasas, según se puede apreciar en la regulación contenida en el art. 326 de la LGSS. A estas particularidades haremos referencia a continuación.

2.2.1. La prestación de incapacidad temporal

La prestación de incapacidad temporal de los trabajadores agrarios encuadrados en el Sea presenta particularidades en cuanto a los requisitos de alta o situación asimilada al alta para acceder a la prestación, las cotizaciones a tener en cuenta para acreditar el período de carencia necesario para generar el derecho al percibo del subsidio, el modo en que se determina la base reguladora de la prestación y la forma en que se efectúa el pago.

En el momento inmediatamente anterior a la integración de los trabajadores agrarios en el Régimen General de la Seguridad Social como Sistema Especial dentro de aquel, la protección social de este colectivo se regulaba principalmente en el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, que aprueba el Texto Refundido de las normas reguladoras del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y en el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, que aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

El reconocimiento del subsidio de incapacidad temporal dependía del cumplimiento por parte del beneficiario de los requisitos generales de afiliación, alta o asimilada al alta y, en su caso (enfermedad común), del período de carencia, pero con particularidades añadidas, como la prevista en el art. 51 del D. 3772 /1972 que decía que "será condición indispensable para percibir la prestación económica por incapacidad laboral transitoria que el trabajador se encuentre prestando servicios por cuenta ajena en la fecha en que se iniciara la enfermedad común o se produjera el accidente no laboral".

En relación con lo anterior, el cumplimiento de esta condición para acceder al subsidio de incapacidad temporal se explicaba por la peculiar forma que tenían estos trabajadores de incorporarse al campo de aplicación de su Régimen Especial, causando alta y permaneciendo en él mediante la inscripción en el censo agrario, al margen del desempeño puntual de una actividad agraria, pues la inactividad no daba lugar por sí sola a la baja en el censo agrario ni, en consecuencia, a su expulsión del Régimen Especial.

En relación con el requisito de alta o asimilada al alta para acceder a la prestación de incapacidad temporal, se distingue entre las situaciones de actividad e inactividad en la que pueden encontrarse estos trabajadores. De modo que, en los períodos de inactividad, la protección de estos trabajadores sólo alcanza a las prestaciones ante la contingencia de nacimiento y cuidado de menor, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, así como jubilación. Por lo tanto, en los períodos de inactividad, se considera que el trabajador por cuenta ajena agrario no se encuentra ni en alta ni en situación asimilada alta para acceder a la prestación de incapacidad temporal, de acuerdo con el art. 256.3 de la LGSS. No obstante, se puede acceder a la prestación de incapacidad temporal en situación de inactividad, si en la fecha de la baja médica se acredita la suscripción de un contrato de trabajo en vigor o la realización de una jornada real, para el supuesto en este último caso de trabajadores eventuales, donde no es exigible la contratación escrita conforme al art. 8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores (LET), conforme al criterio 4/2012. RJ 70/23, de 29 de mayo, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica.

Como ya se ha expuesto en el capítulo correspondiente, la forma de cotizar de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario era muy diferente a la de los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social. Al menos desde 1966, los trabajadores agrarios por cuenta ajena estaban obligados a cotizar por contingencias comunes (lo que popularmente se conoce como "pagar el cupón o sello"), aun cuando no se encontraran prestando servicios. Las cotizaciones así efectuadas eran computables para alcanzar el período de carencia exigido (180 días de cotización en los cinco años inmediatamente anteriores a la baja médica) con la finalidad de acceder a la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común.

Tras la integración de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el Sea, se ha suscitado la cuestión acerca de la validez de las cotizaciones en situación de inactividad que no correspondan a jornadas reales para acreditar el cumplimiento del requisito de carencia exigible (180 días de cotización en los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante) para causar derecho a la incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Algunas resoluciones administrativas y judiciales restan validez a las cotizaciones en situación de inactividad que no correspondan a una prestación efectiva de servicios, bajo

el argumento de que el actual art. 256.3 de la LGSS excluye la protección de la IT durante la situación de inactividad.

En efecto la STSJ, Sala de lo Social/Granada, de 25 de octubre de 2018, nº de recurso 505/2018, señala lo siguiente: "Ya por vía de censura jurídica, entendiendo infringidos por interpretación errónea de los arts. 6,2º de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, derogada por la disposición derogatoria única, apartado 23 del RDL 8/2015 de 30 de octubre, en vigor desde el 2/1/2016 y el art. 256,3º de la LGSS pues la ley no distingue y entiende que se trata de días de cotización que supera como refleja la vida laboral y no de jornadas reales, o periodos de ocupación efectiva, y la actora lo viene haciendo desde su alta entendiendo que tiene derecho al subsidio postulado. Sostiene que el art. 6º de la ley 28/2011 no introduce nada relevante en este tema, al no producirse cambio del régimen de abono de la prestación de IT, y entiende que el art. 256 no le es aplicable, porque no ha computado días de cotización en periodos de inactividad. En la resolución denegatoria se hablaba de días de cotización y no jornadas reales y ella sí los reunía de sobra, por lo que mantener esta tesis para prestaciones que exigen periodos altos de cotización impediría el acceso a pensiones de jubilación o incapacidad permanente, por la precariedad del empleo en la actividad del campo. Discrepa de la aplicación de aquella sentencia de la Sala, pues lo relevante es que se prestasen servicios efectivos en el momento de la baja, como es su caso, según el ordinal 2º, párrafo 1º y se debe de rechazar la distinción entre periodos de cotización por jornadas reales y por periodos de inactividad, pues de lo contrario la integración de este personal en el RGSS supondría un claro retroceso. Que el tipo de la cotización imputable al trabajador en caso de inactividad es superior a los periodos que está en activo, en casi 7 puntos, por lo que se debe de revocar la sentencia y otorgarle el subsidio.

Como señala la impugnante, mantuvimos en sentencia firme de esta Sala de 19/5/2016, dictada en el rec. Suplic. 2992/15, la tesis de: "... La sentencia de instancia desestima la demanda por la que Doña Lucía ..., siendo trabajadora agrícola eventual, inicia el 2 de Noviembre del 2014 una IT por enfermedad común y solicitaba el subsidio de IT que le fue denegado por el INSS al carecer de cotizaciones precisas en los cinco últimos años. Contra dicha decisión se alza la trabajadora en recurso que, ... Por el cauce procesal de la letra c) del Art. 193 de la LRJS reprocha a la sentencia la aplicación que hace del Art. 6.2 de la Ley 28/11 así como del Art. 130 de la LGSS y alude a que la integración y aplicación normativa de la LGSS pone de relieve una situación perjudicial y de desventaja para los trabajadores del REASS y considera que el principio in dubio pro operario debe de aplicarse a favor de la tesis de quien acciona.

Pero es evidente que ésta censura estaba condenada al fracaso. Es de hacer notar que, según se recoge en el preámbulo de la Ley 28/2011 de 22 de septiembre, la integración del REA en el Régimen General es fruto de la recomendación del Pacto de Toledo de 1995 y del Acuerdo suscrito el 13 de julio de 2006 entre el Gobierno y los Agentes Sociales, con el cual se articuló un plan de actuaciones progresivas dirigido a modernizar y adecuar el marco de protección social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena, y la creación de un sistema especial que permitiera avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores. Y, en dicho orden de cosas, la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social dispone en el artículo 6, bajo la rúbrica "particularidades de la acción protectora de los trabajadores por cuenta ajena agrarios" que los trabajadores

incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se señalan a continuación:

"Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del Sistema Especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación" por lo que, en cuanto al Sistema General, y en el que se incardina la prestación o subsidio de IT precisa, a tenor del Art. 130 de la LGSS 01-01-1995: Dada nueva redacción por Art. 32.5 de Ley 42/1994 de 30 diciembre 1994": a) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. Desde el momento que la trabajadora que acciona, en los cinco años previos a la IT solo acredita tener cotizados 31 jornadas reales, es evidente que la decisión combatida no es acreedora del reproche que se le hace. La actora, con tan escasísimos días cotizados no puede alcanzar el subsidio de IT que interesa por lo que, siendo ésta la solución dada en la instancia, con desestimación del recurso, la sentencia ha de ser confirmada».

Con posterioridad también nos hemos pronunciado en la ST de 14/12/2017, recaída en el rec. Suplic. 1201/17, también firme en que mantenemos: "La sentencia de instancia desestimaba la pretensión de D. de IT en el periodo en que estuvo de baja por enfermedad común, comprendido desde el día 4 de Julio del 2016 hasta el 26 de Septiembre del mismo año. A través del proceso en que recae dicha resolución quiere se deje sin efecto la resolución del INSS de fecha 8 de Agosto del 2016 que, respondiendo a su petición del día 5 de dicho mes, negaba al actor el pago directo de la prestación al no reunir el periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente a la fecha de la baja por enfermedad. Contra dicha sentencia se alza el trabajador en recurso que, en un primer motivo y por el cauce procesal de la letra b) del Art. 193 de la LRJS , solicita se adicione al final del último párrafo del hecho probado primero lo siguiente: "El actor tiene acreditado al sistema público de la Seguridad Social 9.418 días, de los cuales 341 días se corresponden con el sistema especial agrario por cuenta ajena, comprendiendo dichos días el período que comprende el 1-11-2015 a la fecha de la baja médica e inició de la IT".

Basa lo anterior en el informe de cotización aportado por el propio INSS y que consta en el folio 42 de los autos sin que la Sala acceda a lo postulado por cuanto dicho documento, que ha sido tenido en cuenta por el Juzgador, no evidencia el error de éste en su relación de probanza.

SEGUNDO.- En cuanto al Derecho aplicado denuncia la infracción del Art. 172 a) de la LGSS en relación con el Art. 21 del Decreto 2123/71 y 51 del Decreto 3771/1972 que aprobó el texto Refundido del REA. Dicha censura se corresponde con el contenido de su demanda cuando, en el punto 1 de sus F de Derecho, dice reunir el periodo de cotización preciso en el Art. 172 a) de la LGSS aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, en relación con el Art. 51 del Decreto 2123/1971 del REA así como que, en la fecha su baja médica, estaba trabajando para un empleador agrícola. Y esto no es cierto y las premisas de que parte la propia demanda, y ahora el recurso, no responden a la realidad. Ello es así por cuanto, el contrato que le unía al empleador agrícola que dice, para el que trabajó

unos meses, había terminado y no consta, por otra parte, el requisito de las cotizaciones en el periodo que se precisa en el tiempo inmediatamente anterior a la baja médica por EC.

Esta problemática ha sido resuelta por nuestro TS y así, en STS 13 de Abril del 2009 resuelve caso idéntico al que ahora se analiza exponiendo "La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina, que ya ha sido resuelta en varias sentencias por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, versa sobre el derecho a la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. El punto a decidir se refiere a la interpretación del requisito de estar "prestando servicios por cuenta ajena en la fecha en que se iniciara la enfermedad común o se produjera el accidente no laboral" (art. 21 de la Ley de Seguridad Social Agraria, aprobada por el Decreto legislativo 2123/1971, reproducido en el art. 51 del D. 3372/1972).

Es decir, los mismos preceptos que dice quien recurre han sido inaplicados y, respondiendo a dicha cuestión, sigue fundamentando el TS que "las concretas opciones interpretativas que están en juego son: a) La de entender que el requisito se cumple cuando está vigente un contrato de trabajo, con independencia del desempeño de funciones laborales y percepción de retribuciones en la fecha de la baja, posición que sostiene la sentencia recurrida, b) Por el contrario, exigir que el trabajador esté desarrollando actividad laboral cuando sobreviene la incapacidad de trabajo, tesis de la sentencia de contraste de esta Sala, dictada el 26 de mayo de 2003 (rec. 2724/02).

La elección de una u otra de estas interpretaciones tiene trascendencia en el caso debido a que la actora, contratada en el marco de la legislación de fomento del empleo agrario el día 8 de mayo de 2005, prestó servicios en las jornadas del 8 al 10 de ese mes, causó baja médica el 12 de mayo con solicitud de pago directo de la prestación de incapacidad temporal el mismo día, manteniéndose no obstante la vigencia del contrato de trabajo hasta el 26 de mayo de 2006 (nueva redacción del hecho probado 5º, fundamento jurídico 1º de la sentencia recurrida). Con base en estos hechos, y partiendo de la ya referida premisa jurídica, la resolución impugnada estimó el recurso de la asegurada, lo que, a la vista de su doctrina, no hubiera ocurrido de haberse acogido la posición de la sentencia de contraste".

Expuesta la temática de la litis, sigue argumentando el Alto Tribunal que "La solución con arreglo a derecho de la cuestión controvertida es, de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, la adoptada en nuestra sentencia aportada para comparación, que ha sido reiterada luego en STS 3-10-2005 (rec. 2233/04) y STS 6-6-2007 (rec. 568/06). El recurso de la entidad gestora ha de ser estimado, por tanto. Las razones en favor de la línea jurisprudencial citada, que reafirmamos en esta sentencia, se pueden resumir como sigue: 1) La finalidad de la prestación de incapacidad temporal es sustituir la percepción de rentas de trabajo, por lo que el requisito de prestación de servicios en la fecha de la contingencia ha de referirse a una situación de actividad o trabajo efectivo retribuido y no a una fase de latencia de la relación individual de trabajo.

2) Además de contrariar el canon de la interpretación finalista, la tesis de la sentencia recurrida violenta "el sentido propio de las palabras", porque "los períodos de prestación de servicios no equivalen a la vigencia de un contrato de trabajo, que puede tener durante su existencia períodos en los que no hay prestación efectiva de trabajo ni percepción de salarios,

como ocurre en los supuestos suspensivos del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y en los períodos de inactividad dentro de un contrato fijo discontinuo" (STS 26-5-2003).

La exigencia en el Régimen Especial Agrario del requisito de prestación efectiva de servicios en la fecha de la contingencia incapacitante viene a cumplir el mismo papel que en el Régimen General de la Seguridad Social desempeña el requisito de alta, teniendo en cuenta que en aquel Régimen Especial el requisito de alta no se atiene a las vicisitudes de la actividad laboral, al mantenerse "en determinadas condiciones" la inscripción en el censo "durante los períodos de inactividad de los trabajadores agrarios (art. 45.1.4ª del Reglamento de actos de encuadramiento aprobado por RD 84/1996)" (STS 26-5-2003).

Concluye que lo expuesto "comporta en el caso, a la vista de que la sentencia de instancia había dado la razón al INSS, la desestimación del recurso de la asegurada".

Lo dicho expresa la doctrina Unificada del TS y da la razón al Juzgador de Instancia, máxime si tenemos en cuenta que el precepto que aplica de la Ley 28/2011 de 22 septiembre de 2011, dispone en su Art. 6, al tratar de las "Particularidades de la acción protectora de los trabajadores por cuenta ajena agrarios", tras expresar que "Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se señalan a continuación: "2. Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del Sistema Especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación".

Es decir, no contempla las prestaciones de IT como, acertadamente, se recoge también en la sentencia de esta Sala que se cita por el Magistrado de Instancia, la STSJ Andalucía (Granada), de 20 de Mayo del 2015, en los que se negó fraude de ley entre la conducta del empresario y trabajador para que obtuviera éste último prestación de IT pues, el certificado de la empresa, expresaba que la baja se produce después de finalizado el contrato y aun cuando fuese a efectos dialécticos, responde nuestra resolución que "Aunque a efectos dialécticos pudiéramos entender que se prorrogó efectivamente la relación laboral hasta el día 15, los días anteriores y ese mismo serían de inactividad, y en esos días no se cubre la IT por contingencias comunes, como establece el art. 6,2º de la ley referida, al mantener "... Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del Sistema Especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación, no siendo computables los días de inactividad al no ser dichos días cubiertos para la IT por contingencias comunes como establece el art. 6 de la Ley 28/2011 por la que se procede a la integración del REA en el Régimen General de la Seguridad Social. Concluía dicha resolución que, al no considerarse día de actividad aquel en que se causa baja por EC, no reunía los requisitos legales para acceder a la prestación lo que, en el presente caso, así sucede. Ni estaba trabajando en la fecha en que se produce la baja médica ni se acredita que, en el periodo de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la baja, hubiese cotizado los 180 días que la ley precisa. Ello no supone cosa distinta a la trasposición del caso analizado del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que, en su Art. 172 dispone que "Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en

este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización: a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante... lo que no se tiene como probado en el caso de autos como razona el Juzgador de Instancia en el FJ Segundo.

Por lo que antecede, con desestimación del recurso, la sentencia ha de ser confirmada".

Pues bien, en el presente caso la situación de la baja médica de IT acontece un día de efectivo trabajo, pero la actora no reunía el requisito de previa cotización de 180 días en los 5 años anteriores al hecho causante, pues sólo acreditó 107 días de trabajo efectivo cotizado en esos previos años, como afirma el juzgador en fundamentación jurídica, lo que es distinto a alta y cotización en periodo no trabajado efectivamente entendiendo que el art 255, punto 4º, letra c) de la LGSS establece la obligación de ingresar las cotizaciones por los periodos de inactividad, con excepción de subsidios por maternidad y paternidad, pero establece el legislador que tendrán la consideración de periodos de cotización efectiva sólo para prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, pero sin mencionar expresamente la situación de IT, que es lo que aduce el juzgador a quo para desestimar la demanda, generándose el derecho a las prestaciones conforme a los requisitos exigibles a la fecha del hecho causante, con lo que el recurso ha de ser desestimado y la sentencia confirmada.

También podemos citar la de 3/11/2016 en el rec. Suplic. 1162/16, también firme, así como la muy reciente de fecha 11/10/2018 en rec. Suplic. 380/18".

En sentido contrario al expuesto, se pronuncia la STS de Andalucía/Sevilla (Sala de lo Social), de fecha 20/01/2021, recurso nº 2667/19, que argumenta lo siguiente: "Esta Sala ha dado ya respuesta a la cuestión que aquí se debate, y lo ha hecho en la Sentencia núm. 1560/2019 de 12 junio que ha ganado firmeza, sentencia que si bien desestimó el recurso porque no se acreditaba el ingreso de cotizaciones suficientes en periodo de inactividad, (lo que en este caso no ocurre habida cuenta de lo consignado en el hecho probado quinto), al respecto de la cuestión sometida a debate dice lo siguiente: "Esta sala discrepa del criterio de las sentencias de la sala de Granada, en las que se apoya la ahora recurrida, criterio que fue luego reiterado en sentencias de 11.10.2018 (RS 380/2018) y 25.10.2018 (RS 505/2018).

Entendemos, por el contrario, que a los efectos de completar el requisito de carencia tanto valen las cotizaciones de los días efectivamente trabajados como las de los períodos de inactividad, en los que se mantiene la obligación del trabajador agrario por cuenta ajena de cotizar mientras subsista su inclusión en el Sistema Especial. Pues ninguna norma legal ni reglamentaria establece que del período previo de cotización deban excluirse tales períodos en alta y cotizados, aun sin actividad, y que solo puedan tomarse en cuenta las cotizaciones de las jornadas reales de trabajo. El artículo 2561 LGSS establece que "Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se señalan en los apartados siguientes." Ninguna peculiaridad se incluye en tales apartados referentes a la carencia. Rige por tanto los requisitos generales del RGSS, que para el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común (como el que aquí nos ocupa),

establece en el artículo 172. a) LGSS una carencia o cotización previa de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Por otra parte, cuando el artículo 2563 LGSS dispone que "Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del sistema especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación", solo está excluyendo que nazca el derecho al subsidio de incapacidad temporal cuando la enfermedad o el accidente surgen en período inactivo, lo cual es lógico, pues la finalidad de la prestación es la de sustituir el salario que se viniera percibiendo en activo, de ahí que si se está inactivo (aun en alta y cotizando) no haya salario que suplir con ningún subsidio. Pero, en nuestra interpretación, tal norma no significa que las cotizaciones realizadas en tiempo de inactividad no se efectúen en beneficio de cualesquiera prestaciones, incluida la de incapacidad temporal. En el mismo sentido, se pronuncia la muy reciente STSJ (Sala de lo Social) Andalucía/Sevilla, de 8 de febrero de 2023, recurso de suplicación nº 1446/2021.

La aplicación de la doctrina al caso que nos ocupa, sin que se aprecien razones jurídicas de peso que aconsejen cambio de criterio, obligan a estimar la censura jurídica que efectúa la recurrente y por ende el motivo de recurso estudiado, lo que a su vez acarrea la revocación de la sentencia de instancia y la estimación de la demanda de la actora, reconociéndole el derecho a lucrar subsidio de Incapacidad Temporal, situación en la que se colocó tras la baja médica de 29/03/17 en cuantía reglamentaria, condenado al Instituto Nacional de la Seguridad Social a hacer efectivo el subsidio, con los efectos reglamentarios que procedan y en tanto no concurriere causa legal de extinción".

La disparidad de pronunciamientos judiciales está pendiente de ser resuelta mediante el recurso de unificación de doctrina que se ha planteado ente el Tribunal Supremo.

Las peculiaridades en la forma de cotizar en el SEA tienen incidencia, como ya adelantamos, en la manera en la que se calcula la cuantía de la prestación, y más concretamente, en la configuración de la base reguladora de la incapacidad temporal. La regla general para determinar la base reguladora de la incapacidad temporal para los trabajadores del Régimen General que prestan sus servicios a jornada completa se encuentra en el art. 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, que desarrolla la Ley 24/1972, de 1 de julio en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad, que dispone lo siguiente:

"1. La base reguladora para el cálculo de la cuantía del subsidio de incapacidad laboral transitoria será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador, correspondiente a la contingencia de la que aquélla se derive, en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad, excluidos, en su caso, los conceptos remuneratorios comprendidos en el número 4 del presente artículo, por el número de días a que dicha cotización se refiera.

2. A efectos de lo dispuesto en el número anterior, cuando el trabajador perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la Empresa todo el mes natural al que el mismo se refiere la base de cotización correspondiente se dividirá por treinta.

3. Para el trabajador que haya ingresado en la empresa en el mismo mes en el que se inicie la situación de incapacidad laboral transitoria se aplicará lo dispuesto en los números anteriores, referido al indicado mes.

4. El importe anual de las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico se computará, a efectos de lo dispuesto en los números anteriores, mediante el promedio de la base de cotización correspondiente a tales conceptos durante los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de la situación de incapacidad.

De ser menor la antigüedad del trabajador en la Empresa o de no haber cotizado durante alguno de los aludidos doce meses, las bases de cotización se complementarán promediando las que hubieran correspondido al trabajador si hubiese cubierto dicha antigüedad o trabajado los doce meses completos en la misma Empresa".

Pues bien, esta es la regla que se aplica cuando la cotización del trabajador por cuenta ajena agrario se realiza con una base de cotización mensual, de acuerdo con los arts. 255 de la LGSS y 14 de la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo de marzo por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2022. Sin embargo, a juicio de la entidad gestora INSS, si se cotiza por jornadas reales y su número es inferior a 22 jornadas reales al mes, la prestación de servicios se equipara a la de un trabajador a tiempo parcial y, en consecuencia, la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal se determina de la misma forma establecida para estos trabajadores; es decir, "la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período.", de acuerdo con el apartado 1. b) del artículo 4 del Real Decreto 1131/2022, de 31 de octubre, que regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

En el SEA también se aprecia una particular diferencia para el supuesto en el que se extingue la relación laboral durante el disfrute del subsidio de incapacidad temporal. La regulación aplicable al Régimen General se encuentra en el art. 283 de la LGSS, cuyo apartado 1 dispone que, si durante el percibo de la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se extingue el contrato de trabajo, el importe del subsidio se seguirá percibiendo en cuantía igual a la prestación por desempleo, conforme al art. 222.1 de la LGSS. La peculiaridad se concreta en la forma de cálculo de la base reguladora para la nueva cuantía de la incapacidad temporal, pues habría que distinguir la forma en la que se efectúa la cotización del trabajador por cuenta ajena agrario. Si la cotización se realiza de manera mensual, se tomará la base de cotización de los últimos 180 días desde la extinción del contrato, y su importe se dividirá entre 180; sin embargo, si la cotización se efectúa por jornadas reales, cada jornada real equivale a 1,337 días cotizados, por lo que se tomará el importe de la cotización por jornadas reales correspondiente a 135 días cotizados y se dividirá entre 180[3].

Una regla específica en relación con el importe de la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores por cuenta ajena agrarios la encontramos en el apartado 2 del art. 256 de la LGSS, que limita el importe de la base reguladora cuando afirma que "durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio

[3] Criterio 4/2012 SG de Ordenación y Asistencia Jurídica. Se remite a la actuación del SEPE.

no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos doce meses anteriores a la baja médica ". Se trata de una norma limitativa que remite a un desarrollo reglamentario inexistente al día de hoy, de ahí que el criterio[4] de la entidad gestora INSS no sea otro que el de aplicar el límite general previsto en el art. 161.2 de la LGSS, en virtud del cual y "en todo caso, la base reguladora de cada prestación no podrá rebasar el tope máximo de la base de cotización previsto" para los trabajadores por cuenta ajena agrarios, cualquiera que sea la forma de cotización y el riesgo común o profesional determinante de la incapacidad temporal.

Las situaciones de pluriempleo o pluriactividad en las que pueden encontrarse los trabajadores del Sea inciden en el reconocimiento del derecho a la prestación de incapacidad temporal. Como sabemos, la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, supuso la integración de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el Régimen General de la Seguridad como un Sistema Especial con efectos del 1 de enero de 2022 y, en tanto no exista un desarrollo reglamentario, nada impide simultanear la actividad laboral no agraria, que dé lugar al correspondiente alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, con el alta en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, tanto en los períodos de actividad como en los de inactividad; se trata de situaciones de pluriempleo o pluriactividad definidas y previstas en el art. 7 de Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, Reglamento General de Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas y Bajas de Trabajadores.

En consecuencia, y bajo la regulación actual, la situación de pluriactividad hace posible el reconocimiento doble y separado de las prestaciones de incapacidad temporal en razón de las diferentes actividades que dan lugar a la existencia de altas simultáneas en el Sistema de la Seguridad Social, siempre que separadamente se acrediten los requisitos para acceder a la prestación. Por su parte la situación de pluriempleo que implica la simultaneidad del alta en el Régimen General de la Seguridad Social con el alta en Sea sólo permite reconocer una única prestación con la limitación que recoge el art. 161.3 de la LGSS que dice que "En los casos de pluriempleo, la base reguladora de las prestaciones se determinará en función de la suma de las bases por las que se haya cotizado en las distintas empresas, siendo de aplicación a la base reguladora así determinada el tope máximo" de cotización del Régimen General; si bien, la derivada del Sea no podrá superar el promedio diario de la base de la cotización máxima fijada en el Sistema (sobre el citado límite nos remitimos a lo ya expuesto con anterioridad). Puede ocurrir que la situación de doble incorporación, una en el Régimen General y otra en el Sea, coincida con una situación de inactividad en la fecha del hecho causante de la prestación; de ser así, el subsidio de incapacidad temporal no se causará por el encuadramiento en el Sea, pues, de acuerdo con el art. 256.3 del LGSS, durante los períodos de inactividad, la acción protectora no comprende la prestación de incapacidad temporal.

La determinación de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo en relación con los trabajadores por cuenta ajena agrarios eventuales o temporeros se calcula de un modo diferente a la de los trabajadores por cuenta ajena agrarios fijos, según el criterio de la entidad gestora[5], acogido por determinadas

4 Criterio 4/2012 SG de Ordenación y Asistencia Jurídica.

5 Circular 43/1984, de 27 de noviembre: "La determinación de la base reguladora del subsidio de ILT por accidente de trabajo y enfermedad profesional de los trabajadores eventuales y temporeros del sector agrícola está regulada en la actualidad en la Circular de este Instituto núm. 11/79, de 14 de diciembre.

resoluciones judiciales. En este sentido, la STSJ de Extremadura (Sala de lo Social), de 2 de septiembre de 2004 (AS 2004\122) dice los siguiente: "en prestaciones por accidente laboral la base reguladora se determina conforme al expresado Reglamento, en cuyo artículo 71 se dispone que si el accidente tiene lugar realizando el trabajador, labores agrícolas de las no reguladas en el artículo anterior el salario que había de servir de base para el abono de la indemnización económica por incapacidad temporal... será la que la reglamentación de trabajo correspondiente señala para la profesión y categoría del trabajador en el momento del accidente; precepto que nos lleva a mencionada Ordenanza del Campo, en cuyo art. 85 se dispone «que 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...», fórmula coincidente con el art. 13.1 y 4 del Decreto 1646/1972, de 23 junio en materia de prestaciones, el cual al establecer la manera de hallar la base reguladora del subsidio de ILT, ordena tener en cuenta el supuesto en que no se trabaja, ni consiguientemente se cotiza, durante los doce meses del año; de donde, en resumen, cuando sólo se trabajan días aislados y variables, según las necesidades de la empresa y se percibe un salario global que comprende las expresadas partes proporcionales, conforme a dicha normativa, la base reguladora no se puede hallar -como hace la sentencia de instancia- dividiendo las bases de cotización por días naturales, pues ello produce un enriquecimiento injusto no querido por la normativa estudiada, la cual, para evitarlo, ordena dividir por días de trabajo efectivo en cómputo anual con lo que a la base de cotización de 3.700 ptas., se le ha de aplicar el coeficiente reductor de 74,78 (que resulta de dividir los 273 días de trabajo efectivo por los 365 días del año y multiplicado por 100), con lo que obtenemos la base reguladora de 2.768 ptas. diarias, de la que el 75 % (porcentaje del subsidio de Incapacidad Laboral Transitoria fijado por el Reglamento General de Prestaciones 23 diciembre 1966 (RCL 1966, 2394), nos da 2.076 ptas., como cuantía del subsidio del actor; y en tales términos debemos estimar el recurso y revocar la sentencia, todo ello en forma parcial».

Y es que en el cálculo del salario para los trabajadores eventuales del campo se incluyen las partes proporcionales de las pagas extras, domingos, festivos y vacaciones, conforme al Convenio General del Campo y el Convenio Colectivo Provincial del Sector. Y precisamente a ello se refiere la Ordenanza General del Trabajo en el Campo Orden Ministerial de 1 de julio de 1975, que viene a establecer en el artículo ya citado, artículo 85, que «El salario mínimo interprofesional de los trabajadores eventuales y temporeros deberá incluir la parte proporcional de los domingos, festivos no recuperables, gratificaciones y

El porcentaje fijado para hallar dicha base reguladora ha quedado, sin embargo, desfasado como consecuencia de las modificaciones habidas posteriormente en la legislación, así como naturalmente las variaciones habidas en la cuantía del salario mínimo interprofesional, por lo que resulta necesario proceder a su actualización.

En consecuencia esta Dirección General en uso de las facultades que tiene conferidas, dicta las siguientes INSTRUCCIONES: 1. Calculo de la base salarial para la determinación de la i.l.t. derivada de accidente de trabajo para los trabajadores eventuales y temporeros por cuenta ajena del sector agrícola: La base reguladora para el cálculo de la indemnización por i.l.t. derivada de accidente de trabajo se obtendrá aplicando el porcentaje del 74'81 al salario que el interesado perciba por día efectivo de trabajo.

Dicho porcentaje, que se utilizará cuando los salarios sean superiores a los mínimos interprofesionales, es el resultado de dividir el número de días efectivos de trabajo en la actualidad de 273 por el número de días naturales, es decir, 365. 365 x 100= 74'8 % (por redondeo). Como es obvio, a la base reguladora resultante, deberá aplicársele el 75 % para la determinación del importe del Subsidio diario de indemnización por I.L.T".

vacaciones, sin perjuicio de los pactos que puedan establecerse sobre fijación de plus con estos trabajos temporeros o eventuales», y respecto de los 273 días que invoca el recurrente vienen referidos a los días efectivos de trabajo anual".

La peculiaridad consiste en aplicar el 74,8 % al salario que el trabajador percibe por día efectivo de trabajo en el momento de producirse el hecho causante de la prestación. Sin embargo, tras la extinción definitiva del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social tras la incorporación de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social, la aplicación de este criterio es rechazada por algunas resoluciones judiciales, de acuerdo con la nueva regulación de la prestación de incapacidad temporal en el Sea[6].

Así, el STS de Cataluña (Sala de los Socia), de 17 de enero de 2014 (JUR 2014\49179) argumenta que: "En cuanto al subsidio de incapacidad temporal el nivel de protección, tras la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, es similar al de los trabajadores incluidos en el Régimen General, salvo las siguientes peculiaridades: a) Para que el trabajador pueda percibir la prestación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, es preciso que se encuentre en período de actividad en la fecha en que se inicie la enfermedad común o se produzca el accidente no laboral. b) Además debe cumplimentar el requisito de hallarse al corriente en el pago de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad, sin que en este ámbito Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios aplicable el mecanismo de la invitación al pago de las cuotas pendientes (TS 27-1-09 ; 25-9-08 ; 10-7-08; 2-10-07; 9-6-06; TSJ Sevilla 27-6-11).

No obstante, hay pronunciamientos que consideran que el mecanismo de invitación al pago es aplicable a la prestación por incapacidad temporal tras la L 52/2003 (TSJ Sevilla 29-3-07; 30-9-10; 27-6-11). c) El abono de la prestación económica por incapacidad temporal no se realiza mediante el régimen de pago delegado, siendo directamente abonada por la entidad a la que corresponda su gestión, salvo en los supuestos en los que los trabajadores estén percibiendo la prestación contributiva por desempleo y pasen a situación de incapacidad temporal. d) Durante la situación de IT derivada de enfermedad común, la cuantía de la base reguladora del subsidio no puede ser superior al promedio de la base mensual de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses previos a la baja médica.

Tales especialidades se desprenden de la normativa aplicable (L 28/2011 art. 6.2, 6.4 y 6.5; LGSS) art. 128 -modif L 17/2012 disp. final *5ª.2- y 130)) sin que de la misma resulta que pueda aplicarse el porcentaje de 74,8 % que se establece en la Circular del INSS que menciona, por cuanto la ley no lo contempla como especialidad a aplicar, especificando por el contrario el preámbulo de la Ley 28/2011, que «la regulación anterior* ha quedado en buena medida obsoleta y no se adecua ya a los cambios laborales, económicos, sociales y demográficos experimentados en el Sector Agrario español y su mercado de trabajo, produciendo importantes desajustes en la protección social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena, que impiden su plena equiparación a la percibida por aquellos que prestan sus servicios en otros sectores económicos.", que "los objetivos básicos de esta ley son los siguientes: a) La integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los

6 Sobre este particular, v STSJ de Castilla y León/Burgos (Sala de lo Social), de 25 de marzo de 2015 (JUR 2015\106348).

trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como de los empresarios a los que prestan sus servicios. b) La creación de un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en el cual, manteniendo el ámbito subjetivo de aplicación existente en el Régimen Especial Agrario con exclusión de los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida, se afiancen las garantías de empleo y de cobertura de los trabajadores agrarios por cuenta ajena a través de un nuevo modelo de cotización y de protección, dentro de un contexto de impulso de la creación de riqueza en el sector", especificando por el contrario que en el subsidio de incapacidad temporal el nivel de protecciones similar al de los trabajadores incluidos en el Régimen General - respecto a los que el cálculo de la base reguladora para el cálculo del subsidio se calcula por regla general, sin perjuicio de excepciones en las circunstancias previstas en la normativa, aplicando el D 1646/1972 art. 13.2 y 3), de la operación de dividir el importe de la base de cotización del trabajador del mes anterior al de iniciación de la situación de IT por el número de días a que dicha cotización se refiere, se obtiene una base diaria, de la que, una vez aplicado el correspondiente porcentaje, resulta el importe también diario del subsidio-. El juzgador de instancia aplica el porcentaje del 75 % para calcular el subsidio de incapacidad temporal aplicándolo directamente a la base de cotización diaria, que extrae de dividir por los días trabajados la base real de cotización que se desprende de la nómina, sin que sobre ésta aplique la reducción que pretende la recurrente en aplicación a la Circular del INSS que cita, lo que esta Sala considera ajustado a derecho".

En relación con los trabajadores encuadrados en el SETA, el art. 326 de la LGSS, regula como única particularidad respecto al resto de trabajadores incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la voluntariedad en la cobertura de la incapacidad temporal tanto por riesgos comunes como por riesgos profesionales. En desarrollo de lo anterior el art. 48.4 y 5 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero dispone que: "Los trabajadores incluidos en este sistema especial podrán acogerse voluntariamente a la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal y de la prestación por cese de actividad. La opción a favor de dichas coberturas y, en su caso, la renuncia a ellas se realizará en la forma y plazos y con los efectos establecidos en el artículo 47.3 de este reglamento, a excepción de sus previsiones sobre pluriactividad, y con las siguientes peculiaridades:

1ª Cuando los trabajadores que soliciten su inclusión en este sistema especial ya estuvieran en alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, teniendo cubiertas obligatoriamente las prestaciones por incapacidad temporal y por cese de actividad, podrán renunciar a su cobertura en la respectiva solicitud, con efectos desde el día primero del mes siguiente al de su presentación.

Si en la fecha de efectos de la renuncia a la cobertura de la incapacidad temporal los trabajadores se encontrasen en esa situación, dichos efectos se demorarán al día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca su alta médica.

2.ª Cuando los trabajadores que no se hubieran acogido a las prestaciones por incapacidad temporal y por cese de actividad queden excluidos de este sistema especial, permaneciendo en alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por la misma o distinta actividad, la cobertura de dichas prestaciones será obligatoria desde la fecha de efectos de la exclusión en el sistema, salvo, en el caso de la

prestación por incapacidad temporal, que se tuviera derecho a ella en virtud de la actividad realizada en otro régimen de la Seguridad Social, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 47.3 de este reglamento".

2.2.2. La prestación de nacimiento y cuidado de menor

La prestación por nacimiento y cuidado de menor, cuya regulación general se encuentra en los arts. 177 a 182 de la LGSS, presenta particularidades en relación con los trabajadores por cuenta ajena agrarios en cuanto a los requisitos de acceso a la prestación, la determinación de la base reguladora y la cotización durante la percepción del subsidio.

Ya hemos indicado con anterioridad que los trabajadores por cuenta ajena agrarios pueden permanecer de alta en el Sistema Especial previsto para ellos en situación de actividad o inactividad, según se dispone en el art. 253 de la LGSS.

Pues bien, a diferencia de lo establecido para la prestación de incapacidad temporal, los trabajadores por cuenta ajena agrarios están protegidos frente a la contingencia por nacimiento y cuidado de menor cuando se encuentran también en situación de inactividad, de acuerdo con el art. 256.3 de la LGSS que dispone que "Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del Sistema Especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad…" (Hay que entender nacimiento y cuidado de menor conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Única del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo).

Como consecuencia de esta regla, los trabajadores fijos discontinuos incorporados al Sea sí podrán acceder al subsidio por nacimiento y cuidado de menor cuando estando inactivos permanezcan incorporados al Sistema Especial; sin embargo, si durante el período de inactividad no se encuentran incluidos en el Sistema Especial en la fecha del hecho causante de la prestación, el devengo del abono del subsidio se producirá a partir de la fecha siguiente al llamamiento. En este sentido el apartado 9º del art. 4 del Real Decreto 295/2099, de 6 de marzo dispone que considera como situación asimilada al alta "los períodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad".

La determinación de la base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de menor plantea problemas de aplicación normativa ante la falta de una regulación detallada, de ahí que la entidad gestora haya elaborado criterios de aplicación en los que su cuantía se hace depender de la situación de actividad o inactividad en la que se encuentre el beneficiario en la fecha del hecho causante de esta situación protegida.

En situación de actividad, si la cotización se efectúa con base de cotización mensual, la base reguladora se calcula de acuerdo con las reglas generales establecida para los trabajadores del Régimen General que desempeñan su actividad laboral a jornada completa, tal y como se regula en el art. 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, que desarrolla la Ley 24/1972, de 1 de julio en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, si se cotiza por jornadas reales y se realizan menos de 22 jornadas reales al mes, se considera que el trabajador desempeña su jornada a tiempo parcial y, por lo tanto, se aplica el art. 6 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre que dispone que "La base reguladora diaria de la prestación económica por maternidad será el resultado de dividir

la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los doce meses (360 días) inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre trescientos sesenta y cinco. De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan". Si en los doce meses anteriores existieran cotizaciones correspondientes a la situación de inactividad, se tendrá en cuenta el importe de estas cotizaciones.

Ya hemos indicado que, a diferencia de lo que ocurre con la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores por cuenta ajena agrarios, el acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de menor es posible que tenga lugar desde la situación de inactividad. En tal caso, la base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se calculará teniendo en cuenta las cotizaciones correspondientes a la situación de inactividad en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante, aun cuando en el indicado periodo no se hubieran realizado jornadas reales.

Las situaciones de pluriempleo o pluriactividad en el reconocimiento de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se resuelven aplicando las mismas reglas que ya hemos expuesto al tratar esta cuestión en el apartado dedicado a la prestación de incapacidad temporal. Sólo añadir que en esta prestación carece de relevancia que el trabajador se encuentre en situación de actividad o inactividad en la fecha del hecho causante de la prestación, pues conviene recordar nuevamente que el acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de menor se puede producir desde la situación de inactividad, si bien, cuando se acceda desde la situación de inactividad, se tendrá en cuenta el importe de la cotización correspondiente a esta situación, aplicando en todo caso el límite previsto en el art. 161.3 de la LGSS para los casos de pluriempleo.

2.2.3. La prestación de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural

La prestación de riesgo durante el embarazo forma parte de la acción protectora de las trabajadoras por cuenta ajena agrarias y su régimen jurídico no difiere esencialmente del previsto para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social contenido en los artículos 186 y 189 de la LGSS y en las restantes disposiciones de desarrollo reglamentario. La situación de actividad o inactividad en la que se pueden encontrar los trabajadores por cuenta ajena agrarios tiene su reflejo en la acción protectora de este Sistema Especial y, al igual que lo establecido en relación con la incapacidad temporal, las prestaciones de riesgo durante al embarazo y la lactancia natural no están previstas para las trabajadoras por cuenta ajena agrarias que se encuentren en situación de inactividad, tal y como dispone el art. 256.3 de la LGSS. Lo que viene a evidenciar la deficiente protección de estas trabajadoras en relación con las trabajadoras de otro colectivo que sí tienen esta contingencia cubierta cuando se encuentran en situación de inactividad, tal y como se recoge en el art. 249 Ter. 6 de la LGSS, en relación con los artistas en espectáculos públicos, dispone que "durante los períodos de inactividad a que se refiere esta disposición, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

También quedará protegida, durante los periodos de inactividad, la situación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses, que no pueda continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión en el Régimen General como artista en espectáculos públicos a consecuencia de su estado, debiendo acreditarse dicha situación por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En estos supuestos se reconocerá a la trabajadora un subsidio equivalente al 100 % de la base de cotización establecida en el apartado anterior".

La base reguladora de la prestación de riesgo durante en el embarazo se calcula siguiendo las reglas que expusimos en relación con el cálculo de la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias profesional, de acuerdo con los arts. 187.1 y 189 de la LGSS.

2.2.4. La prestación de jubilación anticipada

Aunque existen algunas particularidades en su regulación, la prestación de jubilación de los trabajadores por cuenta ajena agrarios se reconoce en los mismos términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, de acuerdo con el art. 256.1de la LGSS

La acción protectora del Régimen Especial Agrario no preveía la jubilación anticipada para los trabajadores por cuenta ajena o propia incluidos en su campo de aplicación. La posibilidad de acceder a la jubilación anticipada para los trabajadores que tuvieron la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 sólo se aplicaba a los trabajadores cuya pensión de jubilación se reconocía por el Régimen General[7], si bien, esta regla se flexibilizó

7 STS (Sala de lo Social), de 28 de octubre de 1994 (RJ 1994\9719): "«Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena en 1 de enero de 1967 o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años». Esta norma es propia del Régimen General, y la sentencia impugnada la extiende al Régimen Especial Agrario en razón a que el artículo 35.1 del Decreto 2123/1971 de 23 julio, que autoriza totalizar los períodos sucesivos o alternativos, cotizados al Régimen General y Especial Agrario, para el mantenimiento, adquisición o recuperación de prestación. Pero esta extensión de la disposición transitoria al Régimen Especial Agrario no es procedente, como ya esta Sala ha tenido ocasión de razonar en las sentencias que el comienzo de la fundamentación fueron citadas, ya que «la jubilación anticipada tuvo su origen en el artículo 57 del Reglamento del Mutualismo Laboral, que otorgaba el derecho a obtener la pensión de jubilación a los 60 años, a diferencia del apartado a) del artículo 33 de los Estatutos de la Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria, y de la normativa anterior del Régimen Especial Agropecuario, que no reconocían el derecho a la jubilación hasta los 65 años. No puede ofrecer duda, siendo ello así que tanto la disposición transitoria segunda, número 1, norma 6.º, de la Ley General de la Seguridad Social, como la primera, número 9, de la Orden Ministerial 18 enero 1967, tiene su razón de ser en el respeto a los derechos adquiridos en el precedente régimen mutualista de poder obtener la jubilación una vez alcanzados los 60 años. Quiere esto decir que fueron dictadas con la exclusiva finalidad de atender a una modalidad excepcional de reconocimiento del derecho a prestación de jubilación en el Régimen General. Es significativo a este respecto el artículo único de la ya aludida Orden 17 septiembre 1976 cuando dice que queda modificado el número 9 de la disposición transitoria primera de la de 18 enero 1967 «por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social». Y tampoco cabe olvidar que ninguno de los preceptos del Decreto 23 julio 1971, que aprueba el Texto Refundido de las normas reguladoras de la Seguridad Social Agraria, ni del Decreto 23 diciembre 1972, que aprueba su Reglamento General, abordan la concesión del anticipo de la jubilación, o se remitan a los homólogos del Régimen General con el fin de introducir el beneficio. De todo ello resulta clara la intención del legislador de limitar la concesión del mismo a los trabajadores que pretenden la jubilación anticipada en el Régimen General, lo que, además, impide su traslado analógico al amparo del artículo 4.1 del Código Civil»". En el mismo sentido, SSTS (Sala de lo Social, de 4 de marzo de 1994 (1994\2055) y de 27 de mayo de 1996 (RJ 1996\4681).

con posteridad[8]. La extensión de la jubilación anticipada a los trabajadores que no tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, conforme al art. 3 del Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, que daba una nueva redacción al apartado 3 del art 161 de la LGSS de 1994, no alcanzó a los trabajadores incorporados el Régimen Especial Agrario, tal y como se dispuso en el punto 3 la Disposición Adicional Octava de la citada norma.

A partir de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, de integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General de la Seguridad Social, los trabajadores por cuenta ajena agrarios pueden acceder a la jubilación anticipada prevista en los arts. 207 y 208 de la LGSS, que regulan las modalidades de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y la jubilación anticipada por voluntad del interesado. Sin embargo, la posibilidad de acceder a estas modalidades de jubilación anticipada se sujeta al cumplimiento de un requisito particular que opera como un período de carencia específica y selectiva; es decir, teniendo en cuenta las cotizaciones realizadas dentro del propio Sistema Especial. En este sentido, el

8 Ley 47/1998, de 23 de diciembre: "Lo dispuesto en la presente Ley será de aplicación en los supuestos en que, habiéndose cotizado a varios Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, el interesado no reúna todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los Regímenes a los que se hubiese cotizado. En los supuestos indicados, resolverá sobre el derecho a la pensión de jubilación el Régimen en el que se acredite el mayor número de cotizaciones, computando como cotizadas al mismo la totalidad de las que acredite el interesado. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, cuando el trabajador no haya cumplido la edad mínima para causar el derecho a la pensión de jubilación en el Régimen por el que deba resolverse el derecho, por ser aquel en que se acredite el mayor número de cotizaciones, podrá reconocerse la pensión por dicho Régimen, siempre que se acredite el requisito de edad en alguno de los demás Regímenes que se hayan tenido en cuenta para la totalización de los períodos de cotización, en los términos que se establecen en los apartados siguientes.

2. Para la aplicación de lo establecido en el tercer párrafo del apartado anterior, será necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:

a) Que el interesado tuviese la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 o en cualquier fecha con anterioridad, o que se le certifique por algún país extranjero períodos cotizados o asimilados, en razón de actividades realizadas en el mismo, con anterioridad a las fechas indicadas, que, de haberse efectuado en España, hubieran dado lugar a la inclusión de aquél en alguna de las Mutualidades Laborales, y que, en virtud de las normas de Derecho internacional, deban ser tomadas en consideración.

b) Que, al menos, la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral del trabajador se hayan efectuado en los Regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada o a los precedentes de dichos Regímenes, o a regímenes de Seguridad Social extranjeros, en los términos y condiciones señalados en la letra anterior, salvo que el total de cotizaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de treinta o más años, en cuyo caso, será suficiente con que se acredite un mínimo de cotizaciones de cinco años en los Regímenes antes señalados.

3. El reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación con menos de sesenta y cinco años, cuando se cumplan las exigencias establecidas en los apartados precedentes, se llevará a cabo por el Régimen en que el interesado acredite mayor número de cotizaciones, aplicando sus normas reguladoras. La pensión de jubilación será objeto de reducción, mediante la aplicación del porcentaje del 8 % por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al interesado para el cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de lo previsto en el párrafo segundo, norma segunda, de la disposición transitoria tercera de la Ley General de la Seguridad Social, así como en la norma segunda de la disposición transitoria tercera del Reglamento General del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, aprobado por el Decreto 1867/1970, de 9 de julio.

4. Las referencias al 1 de enero de 1967 se entenderán realizadas a la fecha que se determine en sus respectivas normas reguladoras, respecto a los Regímenes o colectivos que contemplen otra distinta, en orden a la posibilidad de anticipación de la edad de jubilación".

art. 256.4 de la LGSS señala que para "el acceso a las modalidades de jubilación anticipada previstas en los artículos 207 y 208 y a efectos de acreditar el requisito del período mínimo de cotización efectiva establecido para ellas en tal artículo[9], será necesario que, en los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en este Sistema Especial. A estos efectos, se computarán también los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este Sistema Especial".

Para acreditar los seis años de actividad efectiva, la entidad gestora tiene en cuenta los períodos de actividad efectivamente cotizados tanto en el extinto Régimen Especial Agrario como en el Sistema Especial en el que actualmente se encuadran los trabajadores por cuenta ajena agrarios. Igualmente, se tendrán en cuenta los períodos de percepción de la prestación por desempleo del nivel contributivo en este Sistema Especial, así como los correspondientes al anterior Régimen Especial Agrario[10]. La exigencia de que el período de carencia específica y selectiva (no es posible aplicar el cómputo recíproco de cotizaciones)[11], se ha de cumplir teniendo en cuenta las cotizaciones correspondientes a una actividad efectiva excluye, en principio, las cotizaciones correspondiente a la situación de inactividad que, sin embargo, se tendrán en cuenta para el acceso a la prestación y la determinación de su importe; esto es, la acreditación de la carencia genérica, el porcentaje aplicable a base reguladora y otros aspectos de la prestación en los que se tengan en cuenta períodos de cotización. Finalmente debemos decir que el ente gestor exigirá el cumplimiento de este requisito cuando la jubilación derive del cese en la actividad agraria, con independencia del régimen que reconozca la prestación y cuando, además, en el periodo de carencia genérica requerido (35 o 30 años) predominen las cotizaciones realizadas al Sistema Especial o al extinguido Régimen Especial Agrario como trabajador por cuenta ajena[12].

La existencia de trabajos a tiempo parcial por parte del trabajador agrario dentro de los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación de jubilación anticipada obliga a la aplicación del coeficiente global de parcialidad, tal y como dispone el 247 de la LGSS. En estos casos, el criterio de la Entidad Gestora INSS consiste en aplicar dos coeficientes de parcialidad: uno para la determinación del período de carencia genérica (35 o 33 años), donde el coeficiente global de parcialidad se calcula sobre el total de cotizaciones correspondientes al trabajador, y otro para determinar el período de carencia especial de 6 años, en cuyo, el coeficiente de parcialidad se calcula teniendo en cuenta únicamente los períodos cotizados que correspondan a las actividades propias del Sistema Especial o del Régimen Especial Agrario en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación anticipada.

---

9 El art. 207.1.c) de la LGSS dispone que se deberá "acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.". Por su parte el art. 208.1.b) dice que se exigirá "acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año".

10 Criterio 7/2012 SG de Ordenación y Asistencia Jurídica.

11 STSJ/Andalucía/Málaga (Sala de los Social), de 26 de junio de 2019 (JUR 2020\14666).

12 Criterio 7/2012 SG de Ordenación y Asistencia Jurídica.

Como hemos visto, las particularidades en la prestación de jubilación de los trabajadores por cuenta ajena agrarios se centran en la modalidad de jubilación anticipada; en cuanto a otras modalidades de jubilación, su régimen jurídico no difiere del establecido para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, de acuerdo con el art 256.1 de la LGSS.

En relación con los trabajadores por cuenta propia agrarios incorporados al Sistema Especial, el acceso a la jubilación anticipada se produce en los mismos términos previsto para el resto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos[13], a falta de un desarrollo normativo que establezca particularidades para esta prestación.

2.2.5. La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo

No es el momento de analizar detalladamente los supuestos en los que es posible compaginar la percepción de la pensión de jubilación con el trabajo (la jubilación parcial y la flexible, la jubilación activa y activa plena o la que se deriva del desempeño de un trabajo por cuenta propia con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional o de la actividad de creación artística, son sólo algunos ejemplos), sino de exponer un supuesto muy concreto en relación con los trabajadores agrarios por cuenta ajena.

La Disposición Adicional Séptima de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, requería al Gobierno para que determinara "reglamentariamente, en un plazo de 6 meses, los términos y condiciones en los que la pensión de jubilación del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios sea compatible con la realización de labores agrarias que tengan carácter esporádico y ocasional".

El precepto recoge un mandato de desarrollo reglamentario actualmente incumplido que deberá concretar el alcance de la compatibilidad entre labores agrarias de carácter esporádico y ocasional con el disfrute de la pensión de jubilación reconocida bajo la normativa del Sea. Sobre esta cuestión conviene recordar que el art. 52 del Reglamento General aprobado por Decreto 3772/1972, de 23de diciembre, que dispone lo siguiente: dispone lo siguiente: "El disfrute de la pensión de vejez será incompatible con el trabajo del pensionista que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación de cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social , y será compatible con la realización de labores agrarias que tengan carácter esporádico y ocasional y sin que , en ningún caso , puedan llevarse a cabo tales labores durante más de seis días laborables consecutivos , ni invertir en ellas un tiempo que exceda , al año , del equivalente a un trimestre. Cuando la realización de las labores que se declaran compatibles con el percibo de la pensión se lleven a cabo por cuenta ajena , el empresario que emplee en ellas al pensionista , vendrá obligado a formalizar su protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales , de conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 20; cuando las indicadas labores se lleven a cabo por cuenta propia, el pensionista quedará protegido, de pleno derecho, por las aludidas contingencias, en la Mutualidad Nacional Agraria, sin que tenga que satisfacer por ello cuota alguna".

13 Conforme al art. 318.b) de la LGSS, pueden acceder a las modalidades de jubilación previstas en los arts. 205, 206, 206 bis y 208 de la LGSS.

No obstante lo anterior, la Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 4 de marzo de 2009, considera inaplicable el art. 52 del Reglamento General aprobado por Decreto 3772/1972, de 23de diciembre, dispone lo siguiente: "Por medio de la Ley 18/2007, de 4 de julio, se ha procedido a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con efectos de 1 de enero de 2008, a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios creado por dicha Ley, siéndoles de aplicación la normativa que en cada momento esté vigente en el último de los indicados regímenes especiales.

En concordancia con dicha previsión legal, en el apartado 2 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, dictado en desarrollo de la citada Ley 18/2007, se determina que las prestaciones causadas a partir de 1 de enero de 2008 se regirán por las normas del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Cuando quienes provienen del citado Sistema Especial pasan a la situación de pensionistas de jubilación sucede, en ocasiones, según tradición en dicho sector, que producido el cese de la actividad plena, además de las funciones inherentes a la titularidad de las explotaciones agrarias que en su caso pudiera subsistir, mantienen un margen de actividad agraria, con carácter más bien residual.

En relación con estos supuestos y habida cuenta que la regulación que sobre tal materia se contiene en las normas reguladoras del Régimen Especial Agrario, es decir, el artículo 52 del Reglamento General aprobado por Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, ha devenido en inaplicable, se vienen suscitando dudas en el seno de las Organizaciones Agrarias acerca de si la actividad descrita da lugar a la inclusión de quienes la llevan a cabo en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, específicamente en el propio Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, lo que resulta de interés no sólo a efectos de cumplir debidamente con las obligaciones relativas a encuadramiento sino también por las consecuencias que comportan en orden a la compatibilidad o no de tal actividad con la pensión de jubilación de la que se viniera disfrutando.

Teniendo en consideración el carácter marginal o residual de la actividad agraria que se desarrolla en los aludidos supuestos, cabe interpretar que no se debe producir en tales casos la realización de forma habitual personal y directa de una actividad económica a título lucrativo, conforme se indica en el artículo 2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, para la delimitación del concepto de trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, dentro del cual se ubica el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. A este respecto procede tener presente el criterio jurisprudencial establecido en torno a la consideración del requisito de "habitualidad de la actividad económica a título lucrativo" que se exige para quedar encuadrado en el indicado Régimen Especial, y que, tras algunas vacilaciones, se ha consolidado a partir de la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 29 de octubre de 1997.

En ella se toma como referencia el criterio del montante de la retribución obtenida, considerando apto éste para apreciar la concurrencia del expresado requisito, lo que

lleva a concluir en que "la superación del umbral del salario mínimo percibido en un año natural puede ser un indicador adecuado de habitualidad", y, en consecuencia, de la existencia de la obligación de causar alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. De la aplicación de esta doctrina jurisprudencial puede deducirse que el ejercicio de la repetida actividad agraria, por razón de su carácter marginal, no ha de comportar la obligación de causar alta en dicho régimen, que es el único en el que, por razón de la naturaleza de la actividad desarrollada, habría de producirse el eventual encuadramiento.

Por todo lo expuesto, esta Dirección General, de conformidad con las facultades que le otorga el artículo 3 del Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración y se modifica el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, resuelve:

La realización por el pensionista de jubilación procedente del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios de actividades agrarias cuyos rendimientos, en cómputo anual, no superen el importe, también en cómputo anual, del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, se entenderá que no da lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, al amparo de la doctrina jurisprudencial a la que se alude en el cuerpo de la presente resolución".

En cualquier caso, parece evidente que se trata de un supuesto particular y distinto del previsto en el art. 213.4 de la LGSS, que afirma que "el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual".

La jubilación de los trabajadores por cuenta propia agrarios no implica en muchos casos el absoluto abandono de la actividad agraria, siendo frecuente que, junto a la titularidad de una explotación agraria, mantenga cierta actividad agraria, aunque sea de manera residual. Estas labores, en tanto no generen ingresos superiores al salario minino interprofesional[14], no obligan al trabajador a cursar su alta en el Régimen Especial de

[14] STS (Sala de lo Social), de 29 de octubre de 1997 (RJ 1997\7683): "El criterio del montante de la retribución es apto para apreciar el requisito de la habitualidad. Como ha señalado la jurisprudencia contencioso-administrativa (SSTS 21 diciembre 1987 y 2 diciembre 1988) tal requisito hace referencia a una práctica de la actividad profesional desarrollada no esporádicamente sino con una cierta frecuencia o continuidad. A la hora de precisar este factor de frecuencia o continuidad puede parecer más exacto en principio recurrir a módulos temporales que a módulos retributivos, pero las dificultades virtualmente insuperables de concreción y de prueba de las unidades temporales determinantes de la habitualidad han inclinado a los órganos jurisdiccionales a aceptar también como indicio de habitualidad al montante de la retribución. Este recurso al criterio de la cuantía de la remuneración, que por razones obvias resulta de más fácil cómputo y verificación que el del tiempo de dedicación, es utilizable, además, teniendo en cuenta el dato de experiencia de que en las actividades de los trabajadores autónomos o por cuenta propia el montante de la retribución guarda normalmente una correlación estrecha con el tiempo de trabajo invertido. Así ocurre en concreto, respecto de los subagentes de seguros, cuya retribución depende estrechamente del tiempo de trabajo dedicado a la formación, gestión y mantenimiento de la cartera de clientes.

A la afirmación anterior debe añadirse que la superación del umbral del salario mínimo percibido en un año natural puede ser un indicador adecuado de habitualidad. Aunque se trate de una cifra prevista para la remuneración del trabajo asalariado, el legislador recurre a ella con gran frecuencia como umbral de

Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por lo que resulta posible compatibilizarlas con el percibo de su pensión de jubilación.

2.2.6. La integración de lagunas en el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente y jubilación

Las reglas contenidas en los apartados 1, 2 y 3 del art. 197[15] de la LGSS y en el apartado 1.a) del art. 209[16], referidas al cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación, se aplican a los trabajadores por cuenta ajena agrarios en virtud de lo indicado en el art. 256.1 de la LGSS. De conformidad con el art. 318, apartados c) y d) de la LGSS, estas reglas son igualmente aplicables a los trabajadores por cuenta propia agrarios incluidos en el Régimen Especial de trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, conforme a lo que se dispuso en el art. 1 de la Ley 18/2007, de 4 de julio.

renta o de actividad en diversos campos de la política social, y específicamente en materia de Seguridad Social, de suerte que en la actual situación legal resulta probablemente el criterio operativo más usual a efectos de medir rentas o actividades. La superación de esta cifra, que está fijada precisamente para la remuneración de una entera jornada ordinaria de trabajo, puede revelar también en su aplicación al trabajo por cuenta propia -y, en concreto, al trabajo de los subagentes de seguros-, la existencia de una actividad realizada con cierta permanencia y continuidad, teniendo además la ventaja, como indicador de habitualidad del trabajo por cuenta propia, de su carácter revisable". En el mismo sentido, STS (Sala de los Social), de 20 de marzo de 2007, RJ 2007\3185.

15 Art. 197.1, 2 y 3 de la LGSS: "1. La base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común se determinará de conformidad con las siguientes normas: a) Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante. El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de las mismas: 1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal. 2.ª Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior (…). b) Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el artículo 210.1 considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse quince años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 %. El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido. 2 En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el apartado anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible , sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso , de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante. 3. Respecto a las pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente no laboral a que se refiere artículo 195.4, para el cómputo de su base reguladora, se aplicarán las reglas previstas en el apartado 1.a) del presente artículo".

16 Art. 209 de la LGSS: 1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, teniendo en cuenta lo siguiente: a) El cómputo de las referidas bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de la presente letra: 1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal. 2.ª Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior (…).

El apartado 4 del art. 197 de la LGSS señala que "Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de las mensualidades con el 50 % de dicha base mínima". Se trata de una regla para integrar las lagunas de cotización existentes en las prestaciones de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez por enfermedad común de los trabajadores en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante de la prestación, así como en los supuestos de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por contingencias comunes desde la situación de no alta. Con idéntica redacción, el art. 209.1.b) de la LGSS regula la integración de lagunas en la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación.

Pues bien, respecto a los trabajadores por cuenta ajena agrarios, el art. 256.7 de la LGSS señala que "para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación (….) de los periodos cotizados en este Sistema Especial solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b)".

El criterio de la entidad gestora[17] a la hora de aplicar esta norma es no integrar las lagunas de cotización si estas lagunas son posteriores al cese en el trabajo agrario o a la baja en el Sea, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social que reconozca la prestación. Se trata de una interpretación que no parece que vaya a ser aceptada por la jurisprudencia. Efectivamente, STS (Sala de lo Social) de 17 de mayo de 2022 (RJ 2022\2709), argumenta lo siguiente: "Acaece, sin embargo, que en el supuesto de autos no se aborda la situación de un beneficiario incardinado en dicho Sistema Especial a la fecha de solicitud y del hecho causante de la incapacidad permanente, sino la de quien se encontraba entonces en situación de alta en el régimen general de la Seguridad Social y causaba pensión en éste.

La discrepancia ha surgido a la hora de determinar si correspondía aplicar el régimen general en toda su extensión (y así el citado art. 197.4 LGSS) o, por el contrario, atender a las peculiaridades aplicables al Sistema Especial (del REA o Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios), a quienes habiendo estado incardinados en este último, y realizado cotizaciones al mismo, además de otros periodos no cotizados, instan la IP desde el propio régimen general.

La resolución recurrida parte del hecho indiscutido de que la pensión se causa en el régimen general y, en consecuencia, no da entrada a la singularidad cuestionada que excluye la aplicación de la integración de lagunas para el cálculo de la base reguladora en relación con las pensiones de IP causadas por los trabajadores del Sistema Especial.

La decisión adoptada no incurre en las vulneraciones que el recurso denuncia, sino que se ajusta plenamente a los preceptos invocados. El citado art. 256 de la LSS se ubica en el capítulo destinado a la regulación de aquel Sistema Especial, modalizando la acción protectora de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. El actor, sin embargo, había dejado de estar encuadrado en el mismo; a lo largo de su carrera profesional cotizó un total de 2.921 días, 551 en el régimen especial agrario, y 2.370 en el régimen general, y permaneció de alta por última vez en el Sistema Especial agrario (inactivo) entre el 1 de octubre de 2014 y el 30 de enero de 2015,

17 Criterio 7/2012.

estando de alta en el régimen general, como se expresó, al tiempo de la solicitud y del hecho causante de la IP. Consta así declarado probado, y que inició proceso de incapacidad temporal en fecha 1 de abril de 2016, que se prolongó hasta el 27 de febrero de 2017, en el que se cursó alta con propuesta de incapacidad. Ese encuadramiento determinaba inexorablemente la cobertura del art. 197.4 LGSS en toda su dimensión.

Sin embargo, la Entidad Gestora no integró las lagunas de los periodos que relata igualmente el capítulo fáctico definitivamente conformado (1/12 a 7/12, de 10/12 a 1/13, de 3/13 a 5/14 y de 2/15 a 11/15) y que corresponden a lapsos en los que no existió obligación de cotizar tras el cese en actividad agraria, partiendo, erróneamente, de la inclusión del beneficiario en el Sistema Especial, y aplicando en consecuencia una excepción a la regla general del art. 197.4 TRGLSS no prevista para el actual supuesto".

En cuanto a los trabajadores por cuenta propia agrarios, no está prevista la integración de lagunas cuando se reconoce la prestación aplicando las normas del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, tal y como establece el art. 318, apartados c) y d) de la LGSS.

3. CONCLUSIONES

La integración de los trabajadores por cuenta propia agrarios en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia Autónomos, en virtud de la Ley 18/2007, de 4 de julio, y de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, enmarcada en la Recomendación VI del Pacto de Toledo de1995, ha supuesto un avance notable en el proceso de convergencia entre regímenes de la Seguridad Social, dando lugar a una mayor racionalización organizativa del Sistema de la Seguridad Social dentro del más ambicioso propósito de garantizar la sostenibilidad y la mejora de su eficacia.

Sin embargo, la consecuencia de la integración del colectivo de trabajadores agrarios por cuenta ajena y propia en el Régimen General y en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia, no ha sido la plena equiparación con los trabajadores que ya formaban parte de estos regímenes, sino que se han mantenido algunas particularidades del Régimen Especial Agrario de procedencia o bien se han introducido algunas nuevas, según los casos, siendo estas peculiaridades más numerosas en el caso de los trabajadores por cuenta ajena agrarios.

De cualquier modo, sea cual fuera el alcance de estas particularidades, el legislador ha considerado justificada la creación de sistemas especiales para trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia. Estas particularidades no se limitan a la acción protectora, sino que se extienden a aspectos relacionados también con el encuadramiento o la cotización. En este capítulo, nos hemos ceñido a la acción protectora, distinguiendo las particularidades aplicables a todas las prestaciones, como a aquellas cuestiones específicas de cada prestación, en concreto, en relación con la prestación de incapacidad temporal, riesgo durante el embazo y la lactancia, así como la jubilación anticipada y la compatibilidad de la prestación de jubilación con el desempeño de actividades agrarias, destacando igualmente aspectos relacionados con el cálculo de la base reguladora de las pensiones de este colectivo.

CAPÍTULO 21. EL DESEMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA [1]

Carmen Carrero Domínguez
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Sumario: **1.** Introducción. **2.** Protección por desempleo contributivo de los trabajadores por cuenta ajena. **2.1.** La protección por desempleo de los trabajadores agrarios por cuenta ajena: de carácter fijo, fijo discontinuo y eventual. **2.2.** El supuesto especial para los trabajadores por cuenta ajena en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. **3.** La protección por desempleo de nivel asistencial de los trabajadores por cuenta ajena agrarios del sistema especial del régimen general. **3.1.** Subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios. **3.1.1.** Subsidio agrario de trabajadores eventuales. **3.1.2.** Subsidio en favor de trabajadores agrarios eventuales, mayores de 52 años. **4.** La renta agraria de los trabajadores eventuales el Sistema Especial para Trabajadores por cuenta ajena Agrarios de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. **4.1.** Sentido de la figura. **4.2.** Los Objetivos y Caracterización de la Renta Agraria. **4.3.** Ámbito de aplicación. **4.4.** Renta agraria y fomento del empleo. **5.** Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

Las zonas rurales cubren el 44 % del territorio de la UE y en ellas vive actualmente el 19 % de la población de la UE. Estas zonas tienen unos niveles de pobreza mucho más acentuados y una renta per cápita inferior en comparación como los demás sectores económicos. Una de sus características es que su grado de transformación y digitalización es muy bajo y que estas zonas alcanzan niveles de desempleo por temporalizad muy significativos lo que precariza la situación productiva y laboral de los trabajadores agrarios.

[1] Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación "Las prestaciones de trabajo en el Sector Agrario; con especial consideración al trabajo agrícola en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Convocatoria de Ayudas a Proyectos de I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Convocatoria 2018. (2019-2022)."

Este capítulo analiza la protección social por desempleo de los trabajadores fijos y temporales del Sector Agrario en las CCAA de Andalucía y Extremadura. Todas las medidas de protección por desempleo se enmarcan en un contexto de desvalorización de la estructura agraria, pero más en concreto, del factor humano en ese sector concreto. En este sentido, no hace falta destacar el papel que ha jugado el Sector Agrario en la pandemia del COVID-19, o en crisis económicas anteriores, donde se han perdido muchos puestos de trabajo a pesar de que su actividad era esencial para la población. Por no hablar del proceso de despoblación rural que se está produciendo y que añade un plus de gravedad a la realidad que examinamos a continuación.

Para entender las diferencias en los mecanismos de protección, debe partirse de las particularidades propias del Sector Agrario. Lo primero que se tiene que señalar es el carácter cíclico de la actividad agraria. Es decir, se alternan periodos de trabajo con otros en los que (según que cultivos) no hay que hacer labores en el campo, y esos momentos es cuando se registra un mayor número de desempleados eventuales o temporeros. A esto hay que añadir la poca especialización de los trabajadores que prestan servicios en este sector lo que dificulta su recolocación en otras labores. Esto provoca, como ha señalado alguna autora, "una difuminación de las categorías profesionales", donde se entremezcla el trabajo de los temporeros con los del trabajador por cuenta propia que decide ser eventual cuando le sea preciso[2].

Pues bien, partiendo del contexto anterior, el sistema de protección por desempleo en las CCAA de Andalucía y Extremadura se muestra en dos vertientes, una consiste en el desempleo contributivo para fijos, fijos discontinuos y eventuales y otra, la asistencial y propia de estos territorios, el subsidio por desempleo agrario de los trabajadores eventuales por cuenta ajena y la Renta Agraria.

Lo que se pretende es analizar y reflexionar sobre la evolución del régimen jurídico, los problemas más sustanciales que provocan estas regulaciones y las ventajas y desventajas de la peculiaridad de estos territorios en materia de protección por desempleo.

2. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVO DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA

En este apartado se analizarán las prestaciones contributivas del sistema especial de agrarios, incluido en el Sistema General de Seguridad Social. Aunque habría que hacer muchas consideraciones acerca del desempleo agrario, quizás una de las más importantes sea que es un sector afectado por muchas circunstancias que inciden directamente en el empleo, entre ellas, el éxodo rural, los cambios y adversidades climatológicas, la necesidad de reconocer el trabajo agrario de las mujeres (que siempre ha estado oculto o sumergido) etc. Lo cierto es que la actividad agraria ha tenido muy poca relevancia desde un punto de vista poblacional, territorial y social, y solamente con el COVID19 la población ha sido más consciente de la relevancia y de los problemas que el sector presenta actualmente;

2 ARENAS VIRUEZ, M., "Hacia la desaparición del régimen especial agrario de la seguridad social" Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2008. ISBN 978-84-691-0741-6. HIERRO HIERRO, F. J., "Régimen especial agrario: su integración en el Régimen General", en Reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor Navarra, 2012.

baste citar la reducida mano de obra, la progresiva desaparición de explotaciones agrícolas, el carácter cíclico y estacional de la actividad y la dificultad de la contratación indefinida, derivada precisamente de la circunstancia anterior y que hace difícil asegurar y mantener los contratos. Esto tiene como consecuencia la temporalidad excesiva y un aumento del desempleo estructural que, directamente, enlaza con la pobreza rural.

Abundando en esta idea, el desempleo agrario se refiere a falta de empleo en el sector agrícola, es decir, la falta de trabajo para las personas que dependen de la agricultura y la ganadería como fuente principal de ingresos. Este problema puede deberse a varios factores, como la mecanización de las tareas agrícolas, la desaparición de pequeñas explotaciones (por falta de relevo generacional), la competencia de los productos importados, los cambios en las políticas agrícolas y las condiciones climáticas extremas. Además, en muchos países, la falta de inversión en infraestructura y la falta de acceso a tecnologías modernas también pueden contribuir a un mayor desempleo agrario.

El desempleo agrario puede tener un impacto significativo en la economía de una región o país, ya que puede provocar la migración de la población rural a las ciudades en busca de trabajo, lo que puede generar problemas como la sobrepoblación urbana y el aumento de la pobreza. Para abordar este problema, se pueden implementar políticas públicas que promuevan el desarrollo rural y la modernización del sector agrícola, así como programas de capacitación y empleo para los trabajadores agrícolas afectados.

En este orden de cosas, el desempleo agrario en Andalucía y Extremadura ha sido históricamente un problema persistente en estas regiones de España. A pesar de que ambos lugares tienen una larga tradición agrícola, el sector ha enfrentado numerosos desafíos en las últimas décadas, incluyendo la competencia de productos agrícolas importados, la falta de inversión en infraestructuras y la estacionalidad del trabajo en el campo.

Todas las situaciones anteriormente mencionadas, han preocupado al legislador y las reformas producidas ha ido encaminadas a romper la dinámica del aumento del desempleo agrario, a mantener a la población en el entorno rural en unas condiciones vitales mínimas y a revitalizar la actividad agraria como la base estructural de la economía de mercado, por otra parte, política empujada desde la UE.

De hecho, la directriz europea que se implementa con la nueva PAC[3] pretende desde su objetivo 8 vincularla positivamente con el aumento de la productividad laboral en agricultura (definida como el valor agregado agrícola por trabajador), para reducir los riesgos a los que se exponen los agricultores y alivian las restricciones crediticias. Para conseguir un plan tan ambicioso, es necesario una aportación financiera y formativa muy intensa. De hecho, la UE insiste en que la proporción de pobres de las zonas rurales (número total de personas en situación de pobreza), es muy elevado y hay que disminuir la acusada brecha de pobreza rural con relación a la urbana, en varios países de Europa meridional y

3 Estructurada sobre la base del Reglamentos: el 2021/2116 del parlamento europeo y del consejo de 2 de diciembre de 2021 sobre la financiación, la gestión y el seguimiento de la política agrícola común y por el que se deroga el Reglamento (UE) n. 1306/2013 y el 2021/2115 del parlamento europeo y del consejo de 2 de diciembre de 2021 por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común (planes estratégicos de la PAC), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y por el que se derogan los Reglamentos (UE) n. 1305/2013 y (UE) n. 1307/2013.

oriental. Y es que el desempleo en las zonas rurales sigue siendo un problema, especialmente para los jóvenes. Así, Grecia y España registran el mayor nivel de desempleo en las zonas rurales, con más de una quinta parte de la población activa en paro y este desempleo es elevado (18,6 % del total) entre los jóvenes de 15 y 24 años.

Todo ello hace que las medidas económicas de la PAC contengan mecanismos que favorecen la inclusión social, como las ayudas a los pequeños agricultores, jóvenes y los pagos redistributivos, y que la Comisión tenga prevista una inversión financiera fuerte a largo plazo. En resumen, lo que la nueva PAC pretende es apoyar a quienes más lo necesitan si cumplen con los objetivos anteriormente mencionados. La cuestión que se plantea es cómo.

Desde la perspectiva del empleo, la UE se marca una serie de actuaciones que van directamente dirigidas al fomento del mismo. Basta citar aquí, la cobertura de banda ancha en las zonas rurales de la UE; el papel de la agricultura en el conjunto de la economía; la existencia de agricultores de subsistencia y semi-subsistencia y sus familias; la excesiva parcelación de las explotaciones. etc. Es claro para la Comisión y el Banco Mundial que hay una relación positiva de la PAC con el empleo y la reducción de la pobreza. De hecho, la reducción del desempleo agrícola se asocia a una mayor productividad que sostiene mejores puestos de trabajo en la agricultura. En consecuencia, la realidad que se presenta es difícil porque hay que conseguir ese progreso por igual de todos los miembros de la UE para que el aumento de la productividad, en todos los sectores, incluida la agricultura, sea optimo y el vínculo entre la agricultura y la pobreza se reduzca. Es cierto que en los Estados miembros se han producido inversiones elevadas en las zonas rurales, sobre todo, en el sector agroalimentario, pero queda camino por recorrer para conseguir que el crecimiento agrícola levante el vuelo, en la economía en general, y proporcione mano de obra para otros sectores y logrando de paso una reducción de la brecha de ingresos entre los sectores económicos

Si descendemos al ámbito regional en Andalucía, la tasa de desempleo en general ha sido tradicionalmente alta, y el desempleo agrario ha sido uno de los mayores contribuyentes a esta cifra. En 2021, la tasa de desempleo en Andalucía era del 21,2 %, y se espera que el desempleo agrario siga siendo un problema importante en el futuro cercano. Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el primer trimestre de 2021, la tasa de desempleo en el sector agrícola andaluz era del 23,3 %.

En Extremadura, el desempleo agrario también es un problema importante. En 2021, la tasa de desempleo en la región era del 20,8 %, y el sector agrícola ha sido históricamente uno de los mayores empleadores de la región. Según los datos del SEPE, en el primer trimestre de 2021, la tasa de desempleo en el sector agrícola extremeño era del 22,2 %.

Ambas regiones han tomado medidas para abordar el problema del desempleo agrario, como la promoción de la agricultura ecológica y la inversión en nuevas tecnologías y prácticas agrícolas más sostenibles. Sin embargo, el problema del desempleo agrario sigue siendo un reto importante para estas regiones, y se necesitan soluciones a largo plazo para abordarlo de manera efectiva.

En el siguiente apartado se analiza la protección por desempleo de los trabajadores del campo en general y, en particular, para los de Andalucía y Extremadura. De manera que pueda comprobarse si la situación que pretenden las políticas agrarias, se refleja en la protección de la situación más desfavorecida, la pérdida del empleo

2.1. La protección por desempleo de los trabajadores agrarios por cuenta ajena: de carácter fijo, fijo discontinuo y eventual

En primer lugar y antes de profundizar en la protección por desempleo de este colectivo de trabajadores se hace necesario describir algunos de los tipos de desempleo agrícola más comunes porque es un elemento para entender el desempleo en estas CCAA de Andalucía y Extremadura, para entender la estructura de la protección por desempleo. Así, se puede destacar los siguientes factores:

Desempleo estacional: el trabajo en el campo en Andalucía y Extremadura suele ser estacional, lo que significa que hay períodos del año en los que hay mucha demanda de mano de obra (por ejemplo, la temporada de cosecha) y otros en los que hay muy poca (cuando no hay labores que realizar). Como resultado, muchos trabajadores agrícolas sufren desempleo estacional, lo que significa que están desempleados durante ciertas épocas del año.

Desempleo estructural: este tipo de desempleo se produce cuando las estructuras económicas y laborales en las regiones agrícolas cambian, lo que puede llevar a la desaparición de ciertos trabajos agrícolas. Por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías en las labores del campo, el arranque de viñedos que se vuelven antieconómicos o la competencia de los productos importados pueden reducir la demanda de ciertos trabajos en el campo, lo que puede resultar en un desempleo estructural.

Desempleo friccional: este tipo de desempleo se produce cuando los trabajadores agrícolas están entre trabajos, es decir, están buscando trabajo después de haber dejado uno y antes de encontrar otro. En las regiones agrícolas, este tipo de desempleo puede ser común debido a la naturaleza estacional y a menudo temporal del trabajo agrícola.

Desempleo cíclico: este tipo de desempleo se produce como resultado de fluctuaciones en la economía nacional o regional, como una recesión económica. Cuando la economía se debilita, muchas empresas pueden cerrar o reducir su producción, lo que puede resultar en despidos y desempleo en el sector agrícola.

El análisis de la protección por desempleo debe discernir entre las características de cada uno de los colectivos a quien van dirigida. Las diferencias mayores se encuentran en los trabajadores eventuales del campo, pero los fijos o fijos discontinuos merecen un análisis singular a su vez. Este último grupo de trabajadores tiene derecho a acceder a la prestación de desempleo en las mismas circunstancias que cualquier otro trabajador asalariado que no sea del campo[4].

No obstante, antes de comenzar a describir la protección por desempleo de estos colectivos, merece la pena detenerse en la normativa de dicha protección. Para poder estar comprendidos en el SEASS se establece como único requisito realizar labores agrarias, así lo establece el art, 1 de la Ley 28/2011 de 22 de septiembre, que es la norma que integra el antiguo régimen especial agrario en el Régimen General, creando el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social (SEASS). En este sentido, en la protección por desempleo contributivo de este colectivo se realiza una práctica equiparación a la de los trabajadores

[4] HIERRO HIERRO, F. J. Una cuestión inacabada: desempleo agrario en Andalucía y Extremadura (de fijeza discontinua a eventualidad). Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega / coord. por Susana Barcelón Cobedo, Carmen Carrero Domínguez, Sebastián de Soto Rioja, 2022, ISBN 9788409454709, pp. 579-590

del RGSS, pero con singularidades[5]. Es decir, se aplica el Título III de la LGSS con las singularidades establecidas en la sección 1ª del Capítulo V de la LGSS. Una equiparación no total como punto de partida que se introduce con la Ley 28/2011 y se materializa en el art. 286 LGSS. Quizás la particularidad más significativa sea que los trabajadores fijos y fijos discontinuos podrán acceder al desempleo contributivo o al subsidio como cualquier otro trabajador por cuenta ajena y la peculiaridad viene dada porque los eventuales no tendrán derecho a percibir el subsidio por desempleo[6].

El sistema de protección por desempleo para el colectivo especial de trabajadores agrarios por cuenta ajena contiene características propias, dependiendo de su situación contractual. Por ello, se estudiará cada uno de ellos para poder poner en relevancia los rasgos principales, sobre todo, tras la reforma operada por los RDL 32/2021 y RDL 4/2022, que tenía por objetivo disminuir la alta temporalidad del Sector Agrario. Pues bien, la prestación contributiva protege a aquellos trabajadores que queriendo y pudiendo trabajar, pierden su empleo de forma temporal o definitiva, según el art. 3 de la Ley 3/2023 y el 266 de la LGSS[7], o pierden una parte de su jornada de trabajo entre un 10 % y el 70 % conforme al art. 47 del ET[8]. Hay que tener en cuenta que la entidad gestora asumirá las cotizaciones del empresario y descontará de la prestación las que corresponda al trabajador[9]. En relación a las cotizaciones a la Seguridad Social, una vez extinguida la relación laboral, no serán asumidas las cuotas de desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, FOGASA y formación profesional, ex art. 273 de la LGSS[10]. Por último, hay que decir que as cotizaciones realizadas en el extinto REA se extienden al SEASS, para tener derecho al acceso a la prestación por desempleo (DT17ª de LGSS)[11].

Hay que reseñar que, a partir de marzo de 2022, los trabajadores con contrato de fijo discontinuo incluidos en el SEASS en las CCAA de Andalucía y Extremadura, cuando dejen de prestar servicios por haber consumado o haber interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la empresa, o cuando se suspenda la actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o cuando tras esas situaciones cesen involuntariamente en un trabajo eventual agrario, a efectos de la protección por desempleo se les considerará tanto personas trabajadoras fijas discontinuas como trabajadoras eventuales del Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social . Lo cierto es que esto ha aumentado la entrada a la protección por desempleo de muchos trabajadores que eran eventuales por su conversión en fijos discontinuos posibilidad que proviene de la Reforma Laboral del 2021[12].

5 GUTIÉRREZ RUIZ, M., "La protección por desempleo de los trabajadores agrarios" en AAVV (dir. Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta) Tratado de derecho de la Seguridad Social. Laborum, Tomo II 2017, pp. 241 y ss.

6 GUTIÉRREZ RUIZ, M., "La protección por desempleo de los trabajadores agrarios". Op., cit., pág. 249

7 Ley 3/2023 de 28 de febrero de 2023, de Empleo y Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

8 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9 Antes con el extinto REA la entidad gestora no se encargaba de las cotizaciones mientras se estaba percibiendo la prestación por desempleo.

10 Artículo modificado por el RDL 31/2021 de 28 de diciembre.

11 GUTIÉRREZ RUIZ, M., "La protección por desempleo de los trabajadores agrarios". Op., cit., pág. 243

12 Informe MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AGRARIAS EVENTUALES Y FIJAS

De esta manera si reúnen las condiciones que se exigen legalmente, los trabajadores pueden elegir entre las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, (siendo la duración de los subsidios la misma que para el resto de personas trabajadoras del régimen general) o por el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social, (incluido el subsidio especial de las personas trabajadoras mayores de 52 años) o, en su caso, por la renta agraria, en favor de las mismas personas, considerando a la persona trabajadora como eventual agraria[13]. Ahora bien, tienen que tenerse en cuenta las jornadas reales cotizadas en el SEASS como trabajador fijo discontinuo o/y eventual. Simplemente existe la limitación de que esas jornadas no hayan sido computadas para la obtención de una prestación por desempleo anterior, subsidios o renta agraria y que se hayan cubierto en los doce meses anteriores (naturales) a la nueva situación de desempleo. En añadidura, se computarán las jornadas reales a los efectos de la duración y cuantía[14]. Otra de las peculiaridades que la norma establece es que no se incluyen en el cómputo de rentas del beneficiario, ni de la unidad familiar, las que haya conseguido como trabajador asalariado fijo discontinuo[15].

DISCONTINUAS. Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social, Confederación Sindical de CCOO Madrid, 2022.

13 Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

14 DT 2ª del RD 5/1997 de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial agrario de Seguridad Social residentes en la Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y los arts. 4 y 5 del RD 426/2003 de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, residentes en la Comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura. Ambas normas conforme a la redacción dada por el RDL 4/2022 de 15 de marzo.

15 Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al Sector Agrario por causa de la sequía. DF3ª Modificación del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

Con salvaguarda de su rango reglamentario, el artículo 2 del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios, queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 2. Protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos agrarios y eventuales agrarios.

1. Los trabajadores con contrato de fijo discontinuo incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que desarrollen esta actividad en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la empresa o cuando se suspenda la actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o cuando tras esas situaciones cesen involuntariamente en un trabajo eventual agrario, a efectos de la protección por desempleo tendrán la consideración tanto de trabajadores fijos discontinuos como de trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Por ello, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos en cada caso podrán optar:

a) Por las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial.

b) Por el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, establecido por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o, en su caso, por la renta agraria, en favor de los mismos trabajadores, establecida por Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, considerando al trabajador como eventual agrario para aplicar lo dispuesto en dichos reales decretos.

2. Cuanto se opte, conforme a lo indicado en el apartado 1. b) anterior:

a) Se tendrán en cuenta todas las jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, cualquiera que sea su número, como trabajador fijo discontinuo agrario y como trabajador eventual agrario siempre que no hayan sido computadas para obtener un derecho anterior, a la prestación

Como cualquier otro trabajador en situación desempleo, se benefician de esta prestación aquellos trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones de desempleo establecidas y cumplan con los periodos mínimos de cotización exigidos por la norma. Entre estos beneficiarios se encuentran, por supuesto, los trabajadores por cuenta ajena del SEA, sean fijos o eventuales. Este beneficio se obtendrá, desde luego, si no hay ninguna situación de incompatibilidad[16].

Los requisitos que se exigen son los mismos para los trabajadores fijos o fijos discontinuos que para cualquier otro trabajador[17]. Entre otros, la afiliación y la situación de alta o asimilada al alta; estar en situación legal de desempleo y querer buscar activamente empleo y aceptar una colocación adecuando mediante un compromiso de actividad (sobre esta cuestión, volveremos más adelante); estar inscrito como desempleado mientras que se recibe la prestación. No obstante, hay más requisitos que señalaremos luego, pero es el momento de hacer una reseña al acuerdo de actividad.

El acuerdo de actividad implica que la persona que solicita la prestación se compromete a buscar empleo activamente y acepta participar en todas las actividades de formación, adaptación o inserción profesional que puedan ayudarle a conseguir un trabajo más adecuado y favorable. En este contexto, no tiene la opción de incumplir o rechazar cualquier oferta de empleo adecuada. Sin embargo, el principio de voluntariedad se aplica a

por desempleo, a los subsidios por desempleo o a la renta agraria, y se hayan cubierto en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.

b) No se incluirán en el cómputo de rentas del solicitante o beneficiario, ni de los miembros de la unidad familiar, las obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo.»

16 https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/incompatibilidad_compatibilidades.html. La percepción de la prestación por desempleo es incompatible: Con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo completo, en régimen laboral o administrativo, o con situaciones asimiladas, que supongan la inclusión en cualquier régimen del Sistema de la Seguridad Social, aunque no tenga previsto cotizar por la contingencia de desempleo, salvo cuando esté establecida la compatibilidad en algún programa de fomento de empleo; Con el trabajo por cuenta propia, excepto en el caso de la compatibilidad de duración inferior a 270 días o por el tiempo inferior pendiente de percibir. Esta compatibilidad será posible cuando el perceptor o perceptora de la prestación haya cesado con carácter total y definitivo su actividad laboral y cause alta como persona trabajadora por cuenta propia en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, siempre que se solicite en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia. También es aplicable esta compatibilidad a las personas perceptoras de la prestación por desempleo que se incorporen como socios o socias de sociedades laborales de nueva creación o de cooperativas de trabajo asociado de nueva creación, que estén encuadrados o encuadradas en el régimen especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia; Con actividades de investigación o cooperación retribuidas, que supongan dedicación exclusiva; Con el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la Administración, retribuidos, que supongan dedicación exclusiva; Con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social tanto de nivel contributivo como no contributivo, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo o salvo que se trate de la prestación por hijo o hija a cargo; Con la activación de la reserva retribuida a la que se refiere el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de las personas reservistas voluntarias; Con cualquier otra situación que implique el derecho a percepciones económicas de carácter público como sustitutivas de las retribuciones dejadas de percibir por el cese en la actividad, manteniéndose un vínculo administrativo o laboral. Ver, También STSJ Asturias, 30 de marzo de 2021 (rec. 378/2021) atendiendo al autoconsumo y la compatibilidad con cualquier tipo de prestación laboral.

17 Titulo III, Cap. IV, sección 1ª de la Ley General de Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad.

la participación en todas estas actividades destinadas a mejorar las perspectivas de empleo. No obstante, esta voluntariedad solo se aplica durante los primeros 30 días después de recibir la prestación[18].

En este orden cosas, también es esencial aclarar el significado de "colocación adecuada", un término que podría resultar confuso. Se considera que estamos ante una colocación adecuada cuando se trata de la profesión solicitada por el trabajador desempleado, ya sea su ocupación habitual o cualquier otra que desee, siempre que sea una que pueda desempeñar según sus habilidades y aptitudes, incluyendo sus cualificaciones y formación, además de su experiencia laboral más reciente, si la tuviera, por un período mínimo de tres meses. Esto debe ser determinado por la persona buscadora de empleo en coordinación con los servicios públicos de empleo. Sin embargo, cabe destacar que después de un año continuo de recibir la prestación, se considera adecuada cualquier oferta de empleo, que los servicios de empleo consideren apropiada. Además, se considera aún más adecuado si el trabajo ofrecido se encuentra en la misma localidad de residencia del solicitante o a una distancia máxima de 30 kilómetros, sin requerir un desplazamiento que suponga más del 25 % de la duración de la jornada laboral o el 20 % del salario, a menos que el trabajador tenga una vivienda adecuada disponible. Es interesante notar que la naturaleza de la relación laboral puede ser variada, ya sea trabajo permanente o temporal, a tiempo completo o a tiempo parcial, siempre y cuando el salario sea adecuado para el trabajo realizado[19].

Tras haber indicado lo anterior, es relevante tener en consideración las condiciones profesionales, de inserción en el mercado laboral y personales del trabajador desempleado. En este sentido, si todas estas condiciones se cumplen, el trabajador no tiene la opción de declinar la oferta de empleo. En caso contrario, se enfrenta a sanciones pueden ser de gravedad considerable: en el caso de rechazo, el trabajador podría perder hasta tres meses de prestación; en el segundo rechazo, la sanción podría ser de seis meses; y en los rechazos posteriores, podría perder la totalidad de su prestación. Es importante destacar que el cálculo de la reincidencia se basa en la primera infracción cometida, sin importar necesariamente que dicha infracción haya sido el rechazo de una oferta de empleo adecuada. Estas sanciones se aplican como un medio para asegurar que los trabajadores desempleados consideren seriamente las ofertas de empleo que se les presentan y que acepten aquellas que sean adecuadas a sus circunstancias profesionales y personales. Las autoridades laborales toman en cuenta las condiciones individuales y de inserción laboral de cada solicitante antes de imponer sanciones. Es importante que los trabajadores desempleados comprendan las implicaciones de rechazar ofertas de empleo, ya que estas sanciones pueden tener un impacto significativo en sus prestaciones por desempleo. La finalidad de estas medidas es promover la búsqueda activa de empleo y facilitar la reincorporación al mercado laboral, teniendo en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores como las oportunidades laborales disponibles.

Volviendo a los requisitos que se deben cumplir para ser beneficiario de la prestación contributiva de desempleo, destaca uno de ellos por su gran importancia, ya que condiciona

18 Los Servicios Públicos de Empleo tendrán en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de suavizar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que impone el compromiso de actividad.

19 Por supuesto, la cuantía de la prestación nada influye en la calificación de la colocación que se considere adecuada en relación con el salario que va a percibir el beneficiario de la prestación.

el hecho de estar en el nivel contributivo y recibir la prestación contributiva. Es el que se refiere a los periodos de cotización[20]. En efecto, para estar en situación de desempleo contributivo se tiene que haber trabajado y cotizado a desempleo al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. Como en el apartado siguiente se analizará la situación de desempleo de los trabajadores eventuales, tendremos que especificar algunas peculiaridades sobre la cotización[21]. Los demás requisitos son los generales para todo desempleado. Esto es, no haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, no realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo que sea posible la compatibilidad si lo establece un programa de fomento de empleo y, por último, no cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo. Para tener derecho a una prestación contributiva por desempleo es preciso haber trabajado, al menos, un año e inscribirse como demandante de empleo.

La documentación que es la general para cualquier trabajador que solicita la prestación por desempleo, incluso, en el caso de pertenecer al SEA. No se requiere ninguna adicional a la general, que consiste en: a) la identificación personal y de los miembros de la unidad familiar que conviven; b) un documento bancario donde conste el número de cuenta donde se quiere recibir la prestación económica; c) el libro de familia o certificado del Registro civil; y d) certificado/os de la empresa que ha recibido la prestación de servicios en los seis meses anteriores (es probable que el SEPE ya tenga en su poder estos certificados si los envía la empresa).

En relación con la cuantía y duración depende de diferentes factores. El principal, los periodos de cotización por desempleo realizados en los seis años anteriores. Su cuantía depende de las cotizaciones a la SS por contingencias profesionales durante los 180 días cotizados anteriores, sin contar las horas extraordinarias. La base reguladora de la prestación es la media de la base de cotización del periodo que se ha indicado. Además, el importe diario es el 70 % de la base durante los primeros 180 días de prestación y el 60 % a partir del 181 día y hasta el final. En el caso de los trabajadores agrarios, si en los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo o al día en que cesó la obligación de cotizar solamente se tienen cotizaciones por jornadas en el SEA, la base reguladora diaria de la prestación por desempleo de nivel contributivo será la base de cotización de la última jornada real que haya realizado.

El abono de la aportación empresarial lo efectuará el SEPE en su totalidad y la aportación correspondiente a la persona trabajadora será integra a cargo de esta. No obstante, en los supuestos de personas trabajadoras fijas del Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social el SEPE cotizará por estas el 73,50 % de la cuota correspondiente, siendo por cuenta de la persona trabajadora el 26,50 % restante. Es posible que se produzca la suspensión del derecho, lo que significa que se interrumpe el pago de las prestaciones económicas y las cotizaciones a la Seguridad Social debido a diversas circunstancias contempladas en la normativa. Sin embargo, es relevante señalar que en el caso de ciertos grupos que experimentan períodos alternos de actividad y desempleo en un mismo mes, estos tienen

20 GUTIÉRREZ RUIZ, M., "La protección por desempleo de los trabajadores agrarios". Op., cit., pág. 249

21 Si es persona trabajadora eventual agraria que, inmediatamente antes, figuró de alta en Seguridad Social dentro del colectivo de trabajadores autónomos o por cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para el acceso a la prestación por desempleo será de 720 días.

la opción de presentar una solicitud conjunta para las prestaciones correspondientes al mes anterior a la fecha en que ocurrió la última situación legal de desempleo. Además, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) podría aceptar que, para colectivos como los trabajadores fijos discontinuos o aquellos con jornadas de trabajo reducidas o suspendidas, la solicitud inicial de alta sea considerada como una solicitud de reanudación para los períodos de inactividad dentro del mismo expediente o en el contexto de una actividad fija discontinua. En este caso, la empresa autorizada por el trabajador debe informar mensualmente a la entidad gestora sobre los períodos de actividad de los trabajadores incluidos en esta modalidad de reanudación única.

En el supuesto de los trabajadores eventuales, las condiciones de acceso a la prestación de desempleo son las mismas, con algunas peculiaridades. Por supuesto, los eventuales por cuenta ajena del SEASS son beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo. A partir de aquí hay que reseñar las siguientes diferencias. En primer lugar, el colectivo de trabajadores eventuales no podrá acceder al subsidio por desempleo; En segundo lugar, para el eventual agrario que, inmediatamente antes, estaba de alta en Seguridad Social dentro del colectivo de trabajadores autónomos o por cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para el acceso a la prestación por desempleo será de 720 días. En tercer lugar, eventuales que residan en las comunidades autónomas de Extremadura y Andalucía podrán tener derecho al subsidio para eventuales agrícolas (si han percibido el mismo en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud y cumplen el resto de requisitos), o en caso de no tener derecho a este subsidio, podrán acceder a la renta agraria.

Ahora bien, a partir del 1 de junio de 2022 es obligatoria la cotización por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena eventuales del Sistema Especial Agrario. Las prestaciones por desempleo se obtendrán mediante los requisitos y características generales con las siguientes peculiaridades:

- No están en situación legal de desempleo por cese en el trabajo agrario: el cónyuge, descendiente, ascendiente o pariente (por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive o, en su caso, por adopción), del titular de la explotación agraria, siempre que convivan con éste, salvo que se demuestre su condición de asalariado.
- No se cotizará por desempleo ni se tendrán derecho a las prestaciones por desempleo por los períodos de actividad correspondientes en los supuestos señalados en el punto anterior.
- A efectos de determinar el número de días del período de ocupación cotizado, en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que permite obtener la prestación por desempleo de nivel contributivo y fijar su duración, tanto a los trabajadores agrícolas fijos o fijos discontinuos, como a los eventuales, el número total de jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, se multiplicará por el coeficiente 1,337, que incluye la parte proporcional de domingos, festivos y vacaciones anuales, con los límites de los días naturales del año, y de los días naturales del período inferior considerado más los que proporcionalmente correspondan a las vacaciones anuales.

– La duración se establece en una escala, de forma que, si el eventual agrario figuró de alta en la SS como trabajador por cuenta propia o autónomo, el periodo máximo de cotización necesaria es de 720 días. Para el cálculo de la base reguladora en las situaciones legales de desempleo producidas a partir del 1/1/2012, se aplicará la norma general establecida en el artículo 270.1 del TRLGSS y en el artículo 4.1 del RD 625/1985, de acuerdo con lo cual, La base reguladora de la prestación por desempleo diaria se calculará dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos 180 días cotizados precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que cesó la obligación de cotizar".[22]

Por ello, en las situaciones legales de desempleo que se produjeron a partir del 1 de enero de 2012, en las que haya que computar bases al REA y/o al SEA, se tendrán en cuenta las reglas siguientes[23]:

A. Si en los últimos 180 días en los que se cotizó fuera necesario considerar períodos de cotización al Régimen Especial Agrario, las bases de cotización correspondientes a las jornadas que tuvieron lugar antes del 31 de diciembre de 2011 serán iguales a las de la última jornada real que el trabajador llevó a cabo y cotizó, sin aplicar ningún coeficiente de multiplicación a esas jornadas. Para llevar a cabo el cálculo de la base reguladora que se ve afectada por las cotizaciones al Régimen Especial Agrario realizadas en los últimos 180 días, se aplicaron las siguientes instrucciones transitorias.

   – Criterios Provisionales de 5 de febrero de 2009, actualizados el 30 de diciembre de 2009, sobre cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo de nivel contributivo de trabajadores con cotizaciones al REA, dados para aplicar al reconocimiento de la protección por desempleo la modificación de la cotización al REA por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.
   – Criterios establecidos, para el cálculo de la base reguladora con trabajos agrarios, en la Instrucción Sexta, números 1 y 2, de la Circular de 27-3-2006, dados para la aplicación del RD 200/2006, por el que se modifica el RD 625/1985.

B. Si en el periodo de referencia de los últimos 180 días cotizados se hubiera cotizado al SEA, se tomarán las bases de los 180 días cotizados en último lugar, en cualquiera de los Regímenes de Seguridad Social que cotice por desempleo, para lo cual las jornadas agrícolas trabajadas y cotizadas al SEA se tomaran por sus bases de contingencias profesionales, en base a los salarios salario correspondientes, teniendo en cuenta lo siguiente:

   – Cada jornada real agraria quedará afectada por el coeficiente 1,337, de forma que la base diaria de cotización corresponderá a 1,337 días cotizados.

22 https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/subsidio-agrario.html

23 https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/subsidio-agrario.html

– Las bases al SEA mensuales se corresponderán con los días naturales de cada mes.

C. Si en el periodo de referencia de los últimos 180 días cotizados se hubiera cotizado tanto al REA como al SEA, se aplicara a cada periodo cotizado lo establecido en las dos reglas anteriores, y se tomaran los últimos 180 días cotizados en el último lugar en cualquiera de los Regímenes de Seguridad Social que coticen por desempleo, para lo cual las jornadas agrícolas trabajadas anteriores al 31/12/2011, computaran como un único día cotizado, mientras que las jornadas agrícolas posteriores a 1/1/2012 quedaran afectadas por el coeficiente 1,337.

Por tanto, si se ha cotizado al REA, para el cálculo de la base reguladora se estará a las jornadas reales efectivamente realizadas, sin multiplicar por ningún coeficiente, sin perjuicio de que para el cálculo del periodo de ocupación cotizado se hubiese multiplicado las jornadas reales por el coeficiente 1,337. Sin embargo, si se ha cotizado al SEA, se estará a las jornadas reales efectivamente realizadas, tras multiplicar por el coeficiente 1,337, tanto para el cálculo del periodo de ocupación cotizado como para la determinación del período de referencia sobre el que se calcula la base reguladora, ya que la cuantía de las bases de cotización incluye las retribuciones correspondientes a los conceptos de descansos y festivos.

No obstante, caben señalar las peculiaridades en la cotización de los trabajadores agrarios por cuenta ajena según la normativa vigente en el Sistema General de la Seguridad Social[24]:

– Se distinguirá entre los periodos de actividad y de inactividad.

– Durante los periodos de actividad la cotización podrá efectuarse a opción del empresario por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por las bases mensuales.

– Durante los periodos de inactividad, la cotización tendrá carácter mensual y correrá a cargo exclusivo del trabajador, calculándose mediante la fórmula que se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La Base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes.

– Durante los periodos de actividad en el SEA también se cotizará por la contingencia de desempleo.

– La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, o del subsidio por desempleo de nivel asistencial cuando corresponde cotizar por jubilación, se abonará por la entidad gestora directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, aplicando lo establecido en los puntos siguientes.

– Durante la percepción de la prestación por desempleo, en los supuestos de extinción del contrato, la base de cotización será la base reguladora de la prestación, tanto si esa base se calculó conforme a la última jornada real (para

24 https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/subsidio-agrario.html

situaciones legales de desempleo hasta 31/12/2011) como si se calculó en base a las normas generales indicadas en la Instrucción Quinta (para situaciones legales de desempleo a partir del 1/1/2012). El tipo de cotización será del 11,50 % que corresponde a los períodos de inactividad. El 73,50 % de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo de la entidad gestora, siendo el 26,50 % restante a cargo del trabajador, lo que se descontará de la cuantía de la prestación, de forma que la Entidad Gestora, durante la percepción de la prestación por desempleo, ingresará a la TGSS la cotización en su totalidad.

Antes de finalizar este apartado es necesario hacer referencia a dos figuras que entroncan la protección por desempleo con la posibilidad de fomentar el empleo. Nos referimos al pago único y a la compatibilidad entre el cobro de la prestación de desempleo[25].

En el primer caso, la capitalización de la prestación o "pago único", va dirigido al auto empleo, de manera que el ingreso total o mensual para el pago de cotizaciones o en conjunto, sirva para que el trabajador agrario pueda constituirse como autónomo, socio de cooperativas o sociedades, ya creadas o de nueva creación. Un cierto porcentaje se destina a actividades de capacitación o asesoramiento relacionado con la actividad o el proyecto que se planea emprender. En el segundo caso referido a la compatibilidad, el contexto de las prestaciones por desempleo de tiempo parcial, la mayoría de las personas que suelen aprovechar esta opción son aquellas que han sido beneficiarias de prestaciones contributivas, aunque también es aplicable a quienes no cuentan con ese tipo de prestaciones, (es común que estos últimos son en su mayoría mujeres y trabajadores que desempeñan empleos precarios). La duración de la prestación permanece constante, pero su cantidad se ajusta cuando se obtiene un empleo remunerado y se calcula en función del tiempo trabajado en ese empleo. Si, al concluir el contrato, la prestación aún no ha llegado a su fin, se recibirán los pagos correspondientes en su totalidad en términos de duración y cantidad. Esto es aplicable tanto a trabajadores que pasan de un empleo a tiempo parcial como a aquellos que combinan la prestación con esta modalidad de empleo o contratación

2.2. El supuesto especial para los trabajadores agrarios por cuenta ajena de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura

Al hilo de lo ya mencionado en páginas anteriores, la inclusión del Régimen Especial Agrario en el Régimen General supuso que los trabajadores agrarios accedieran en las mismas condiciones a la protección por desempleo que el resto de trabajadores por cuenta ajena. No obstante, esta inclusión no tuvo mucho éxito pues se mantuvo la exclusión de la protección a nivel asistencial a los trabajadores agrarios eventuales[26].

Ahora bien, la peculiaridad se encuentra en los trabajadores agrarios de las CCAA de Andalucía y Extremadura porque, por supuesto, tienen la protección por desempleo de nivel contributivo, pero tienen derecho al subsidio asistencial o a la renta agraria

25 Informe MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. Op., cit., pp. 31 y ss. Ver, STS 304/2017 de 5 de abril de 2017 (rec. 1066/2016).

26 CAVAS MARTÍNEZ, F., "El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: Un sistema especial «atípico» dentro del régimen general de la seguridad social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* 12/2017, pp. 27 y ss., recogiendo las particularidades que aún hoy se mantienen con relación a su acción protectora.

cuando acrediten que son residentes de estas CCAA y, además, certifiquen su condición de trabajadores eventuales agrarios en el momento de actualizarse la situación de desempleo (estos requisitos no son los únicos, aunque si los esenciales)[27]. La razón esencial por la que se les da una especial protección radica, principalmente, en las altas tasas de desempleo en estas Comunidades, en relación con los trabajadores agrarios del mismo sector en otros territorios.

Pocas son las peculiaridades que a nivel contributivo tienen las CCAA de Andalucía y Extremadura con respecto a las demás. En este nivel de protección las reglas son las mismas para todos los trabajadores agrarios. Las diferencias las encontramos en el nivel asistencial.

Recapitulando, desde marzo del 2022[28], los trabajadores agrarios fijos discontinuos incluidos en el SEA que desarrollan su actividad en estos territorios, cuando dejen de trabajar por terminación o interrupción de la actividad, o cuando ello responda a causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor o en cualquier caso cuando pierdan su empleo, tendrán la consideración de trabajadores tanto fijos discontinuos como eventuales del SEA. Es necesario cumplir con el resto de requisitos y pueden optar entre las prestaciones por desempleo a nivel contributivo o asistencial (cuya duración es equivalente a cualquier trabajador del Régimen General) o el subsidio para personas trabajadoras eventuales del SEA, incluido el especial de mayor es de 52 años o, si corresponde, a la renta agraria. Para ello, se tendrán en cuenta todas las jornadas reales cotizadas en el REA (no importa el número) como persona fija discontinua o eventual agraria. Es obvio que no tienen que haber utilizado el número de jornadas para obtener un derecho anterior a la protección por desempleo y que se hayan cubierto al menos 12 meses en el tramo inmediatamente anterior a la situación de desempleo. Quedan fuera del cómputo de rentas las de los miembros de la unidad familiar y las obtenidas como trabajador por cuenta ajena fijo discontinuo[29]. Los trabajadores eventuales quedan excluidos de la protección por desempleo a nivel asistencial.[30]

A continuación, se exponen las peculiaridades del régimen de protección por desempleo asistencial de los trabajadores eventuales del campo.

3. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO A NIVEL ASISTENCIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS DEL SISTEMA ESPECIAL DEL RÉGIMEN GENERAL

La protección por desempleo del trabajador agrario a nivel asistencial es la que presenta mayores peculiaridades normativas y de estudio. Las razones son comunes a muchos otros sectores, pero destaca el elevado desempleo por tratarse de trabajos estacionales, en su mayoría, y por su propia naturaleza precaria. No obstante, las políticas activas de empleo no se han desentendido de este tipo de trabajador agrario en paro, muchas de ellas han ido dirigidas a la colocación en otros servicios, casi siempre públicos, intentando evitar

27 RD 5/1997 de 10 de enero y RD 426/2003.

28 Conforme a RDL 4/2022.

29 RDL 13/2020 de7 de abril, por el qué se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario.

30 Art. 286 LGSS.

situaciones de paro estructural y teniendo en cuenta la menor rentabilidad de las empresas agrarias que son de pequeñas dimensiones.

Esta situación ha conllevado muchas reformas sobre la protección asistencial de desempleo que intentaban conjugar, por un lado, la protección del trabajador eventual y por otro el fomento del empleo. Y aún hoy se necesita de una nueva reformulación de dicha protección.

Desde el 2010 hasta la actualidad, el número de trabajadores que perciben prestaciones asistenciales es más elevado que los que perciben prestaciones contributivas, salvo en el año 2020 debido la Pandemia y las medidas que se tomaron para paliar los efectos de la misma como fue la utilización de los ERTE[31]. Lo cierto es que la existencia de estas prestaciones, subsidio o renta agraria de carácter asistencial, supone que hay unos requisitos distintos para su acceso, y que, difícilmente, se accede a las contributivas por la falta de días cotizados esencialmente. No obstante, la inclusión de los eventuales en fijos discontinuos o fijos supone tener que mantener los mismos derechos al acceso que tenían cuando eran eventuales siempre que sea una situación más beneficiosa. No obstante, pasamos a analizar ambas prestaciones.

3.1. Subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios

La LGSS, ex art. 287, señala que los trabajadores agrarios no tienen protección a nivel asistencial. Esta regla general se flexibiliza para el supuesto de los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial, que tendrán derecho a la prestación contributiva y si son residentes de las CCAA de Andalucía y Extremadura, al desempleo regulado en el RD 5/1997 o a la Renta Agraria del RD 426/2003 (art. 288 LGSS)[32].

Dicho lo anterior, para entender las diferencias en los mecanismos de protección, debe partirse de las particularidades propias del Sector Agrario. Lo primero que se tiene que señalar es el carácter cíclico de la actividad agraria. Es decir, se alternan periodos de trabajo, con otros en los que se producen vacíos de la labor en el campo, momento en el que se registra un mayor número de desempleados eventuales o temporeros. A esto, hay que añadir, la poca especialización de los trabajadores que prestan servicios en este sector, que dificulta su recolocación en otras labores[33].

3.1.1. El Subsidio agrario de trabajadores eventuales

Para entender esta figura hay que señalar que su objetivo principal es dar una visión global de la protección social de los trabajadores temporales del Sector Agrario en Andalucía y Extremadura, Este tema ha sido de mucho interés, no solo por los efectos que tiene sino, también, por la repercusión que en su momento tuvo la STC 89/1989 de 11 de mayo, sobre la geolocalización y reconocimiento del subsidio para ciertas Comunidades Autónomas,

31 Requisitos expuestos por el SEPE 2023 como información de acceso a los subsidios.

32 Conforme a la redacción dada por el RDL 4/2022.

33 ARENAS VIRUEZ, M., Del régimen especial a los sistemas especiales de seguridad social agrarios. Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel / coord. por Jesús Cruz Villalón, José Manuel Gómez Muñoz, Patrocinio Rodríguez Ramos Velasco, 2016, pp. 391-404.

estando otras excluidas de esos parámetros de aplicación, aun cumpliendo con los requisitos que se exigían.

Ciertamente, todas estas medidas se enmarcan en un contexto de desvalorización de la estructura agraria, pero más en concreto, del factor humano en ese sector determinado. En este sentido, no hace falta destacar, el papel que ha jugado el Sector Agrario en la pandemia del COVID-19, o en crisis económicas anteriores[34].

Pues bien, partiendo del contexto anterior y en una primera etapa, el sistema de protección por desempleo en las CCAA de Andalucía y Extremadura se muestra en dos vertientes, una el desempleo contributivo -en el que no entraremos- y otra, la propia de estos territorios, el subsidio por desempleo agrario de los trabajadores eventuales por cuenta ajena. En consecuencia, al trabajador se le paga una prestación económica al mes, incluyendo la cuota fija que debería pagar al Régimen especial Agrario de la Seguridad Social, de modo que el trabajador no tiene que ingresar la cuota fija de cotización que recibía en su nómina de prestaciones. Por supuesto, la evolución normativa del subsidio ha cambiado mucho a lo largo de los años. En concreto, desde el RD 3237/1983 de 28 de diciembre, en que era concebido como un subsidio puramente asistencial vinculado a las CCAA donde estacionalmente el número de desempleados agrarios fuera superior tanto a la media nacional como al de otras zonas agrarias (sustitución del empleo comunitario, dónde los beneficiarios eran trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena); pasando por la creación de una nueva figura, la Renta agraria (segunda etapa). Esta figura es incompatible con el hecho de haber sido beneficiario del subsidio en los últimos 3 años antes de solicitarla. El RD 45/2002 de 12 de diciembre prohíbe nuevas incorporaciones, lo que ha provocado un descenso del número de beneficiarios de este subsidio[35].

No obstante, según los datos del Ministerio de Trabajo, este descenso es muy paulatino, en 2015 se pagó el subsidio agrario a 120.879 personas y en 2019 a 102.553 (contando pues las dos CCAA afectadas).

En cualquier caso, el subsidio da la opción a los trabajadores que cumplan determinados requisitos de elegir entre dos modalidades: el trabajador eventual, cuyo domicilio esté en alguna de las localidades en Andalucía o Extremadura, inscrito en el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social (SEA) y en desempleo, podrá elegir entre el Subsidio en su modalidad ordinaria y en su modalidad de subsidio especial en favor de los trabajadores eventuales agrarios del SEA, siempre que sean mayores de 52 años y hayan cotizado un mínimo de 35 jornadas en los doce meses anteriores a la pérdida del empleo. Además, los solicitantes deben carecer de rentas que superen el SMI en cómputo anual, y deben estar al corriente de pago de las cotizaciones por los periodos de actividad. Por último, también se les exige que hayan sido beneficiarios de este subsidio en alguno de los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud del mismo. La cuantía es el 80 % del IPREM y su duración para los menores de 52 años, es de 180 días (para los mayores de esa

34 RICO, J., "La producción de alimentos y la PAC, más allá del coronavirus". *Rev. Desarrollo rural y sostenible* nº 43/2020, pp. 12 y ss.

35 GONZÁLEZ ORTEGA, S., "La reforma del subsidio agrario y la ampliación de la protección por desempleo a todos los trabajadores eventuales del campo", *Relaciones Laborales* 4/2003, especial monográfico: *La reforma de la protección de desempleo en la L 45/2002*, pág. 61 y ss.

edad, entre de 300 a 360 días)[36]. Hay que apuntar que los menores de esa edad que tengan responsabilidades familiares podrán completar las 35 jornadas exigidas, con las cotizaciones establecidas del AEPSA (Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agraria)[37].

Sin embargo, hay una excepción (conforme RDL 4/2022) para las solicitudes presentadas entre el 17 de marzo y el 31 de diciembre de 2022 pues en ese caso les sería de aplicación la reducción a 20 del número de jornadas mínimo exigido para acceder al subsidio de desempleo y a la renta agraria, en los mismos términos aplicados en ocasiones anteriores.

3.1.2. Subsidio especial en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años

El "Subsidio Especial Agrario" en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años es un programa de apoyo económico específico para ciertos trabajadores agrarios en España. Este subsidio es parte de las medidas para atender a trabajadores agrarios mayores de 52 años que pueden tener dificultades para encontrar empleo debido a su edad y a la naturaleza estacional del trabajo agrario.

El Subsidio Especial Agrario en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años tiene como finalidad principal proporcionar apoyo económico a los trabajadores del Sector Agrario que han alcanzado la edad de 52 años y que se encuentran en una situación de desempleo o precariedad laboral. Este subsidio está diseñado para ayudar a esta población específica a mantener un nivel de ingresos mínimo mientras busca empleo en el sector agrícola o se enfrenta a dificultades económicas. El subsidio busca ofrecer una red de seguridad económica para mayores de 52 años. Se les ayuda a sobrellevar la transición entre empleos y encontrar oportunidades de empleo en el Sector Agrario, reduciendo así su inseguridad económica durante este período de cambio. Promociona la permanencia en el Sector Agrario. Aunque se trata de un subsidio para personas desempleadas, también puede servir como incentivo para que algunos trabajadores mayores continúen en la agricultura si así lo desean, ya que proporciona un respaldo financiero mientras buscan empleo o consideran otras alternativas laborales.

No se puede concluir que estos objetivos se cumplan ya que la efectividad de cualquier programa de subsidio, incluido el Subsidio Especial Agrario en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años, puede variar según diversos factores, incluida su implementación, las condiciones económicas y laborales locales, y la cantidad de recursos disponibles. La percepción de si un programa cumple sus objetivos varía según la perspectiva y las circunstancias individuales de los beneficiarios y las autoridades encargadas de supervisarlo y de otros criterios como la disponibilidad de empleos en el Sector Agrario, las políticas de empleo activo y la participación de los trabajadores en programas de formación y búsqueda de empleo. Así, no se puede decir que este subsidio alcance los objetivos marcados por las altas tasas de desempleo. Solamente, hay que mirar

36 https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/subsidio-agrario.html

37 Dentro de los requisitos e incompatibilidades, ver, STS de 05 de abril de 2017, (rec. 1066/2016) CENDOJ nº 28079140012017100277, donde se reitera la doctrina del trabajo por cuenta ajena y el cobro del subsidio agrícola, salvo que sean actividades marginales, conforme al art, 282.1de la LGSS. También Sentencia SOCIAL Nº 700/2021, TSJ Asturias, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 378/2021, 30 de marzo de 2021, atendiendo al autoconsumo.

las estadísticas para comprobar que a nivel estatal el 20 % de los trabajadores accede al subsidio para mayores de 52 años. De estos un 9 % son perceptores de las prestaciones asistenciales agrarias en Andalucía y Extremadura[38].

El Subsidio Especial Agrario en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años en España se regula en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), específicamente en su Título III, Capítulo IV, que se refiere al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Este régimen incluye disposiciones específicas para los trabajadores agrarios, y el subsidio especial para los mayores de 52 años es parte de las prestaciones disponibles para este grupo.

Los requisitos y características del Subsidio Especial Agrario son los siguientes:

1. Edad: Para acceder al subsidio especial agrario, generalmente se requiere que el trabajador agrario sea mayor de 52 años.
2. Cotizaciones mínimas: El beneficiario debe haber cotizado un mínimo de 20 años en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
3. Situación de Desempleo: Debe estar en situación de desempleo o estar cesante en el momento de la solicitud.
4. Ingresos Mínimos: El subsidio se concede a aquellos trabajadores cuyos ingresos y rentas familiares sean inferiores a un umbral determinado. Este umbral se actualiza periódicamente.
5. Residencia: Es necesario tener residencia legal en España.
6. Recursos Económicos Limitados: Además de los ingresos mínimos, los beneficiarios no deben tener un patrimonio o recursos económicos por encima de ciertos límites establecidos.
7. Cuota y Duración: El subsidio especial agrario suele consistir en una cantidad mensual fija que se paga durante un período determinado. La duración del subsidio varía según la edad y el tiempo cotizado, pero generalmente se concede hasta la edad de jubilación.

La duración del Subsidio varía según la edad del beneficiario y el tiempo cotizado. En general, el subsidio se concede hasta la edad de jubilación, pero las condiciones específicas pueden cambiar. También se tiene en cuenta los años cotizados, ya que pueden influir en la duración del subsidio. En algunos casos, aquellos que han cotizado durante más años pueden tener derecho a un subsidio más prolongado. Por añadidura, la duración del subsidio puede estar relacionada con la situación de desempleo del beneficiario. Mientras el trabajador agrario esté en situación de desempleo y cumpla con los requisitos establecidos, podría recibir el subsidio hasta la edad de jubilación. Por último, hay dos elementos que influyen en la duración de este subsidio y que son los ingresos y Rentas familiares. En algunos casos, si los ingresos y rentas familiares superan ciertos umbrales establecidos, esto podría afectar la duración del subsidio. Si los ingresos familiares aumentan significativamente, el trabajador agrario podría dejar de ser beneficiario del subsidio. La situación laboral y la

38 Informe Mercado de trabajo y protección por desempleo. La protección por desempleo de las personas trabajadoras agrarias eventuales y fijas discontinuas. Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social, Confederación Sindical de CCOO Madrid, 2022, pág. 32.

evolución de la trayectoria laboral del beneficiario también pueden tener un impacto en la duración del subsidio. Si el trabajador encuentra empleo nuevamente, es posible que deje de recibir el subsidio.

La cuantía del Subsidio especial agrario también cambia según las circunstancias individuales, pero suele consistir en una cantidad mensual fija. Son distintas las situaciones que se tienen en cuenta para la determinación de la cuantía. Entre ellas, cabe mencionar la edad del beneficiario. La edad del trabajador agrario puede influir en la cuantía del subsidio. En general, lo que ocurre es que los beneficiarios más jóvenes reciben un subsidio menor que los beneficiarios de más edad. Otra de las condiciones son las cotizaciones previas, es decir, el número de años que un trabajador agrario ha cotizado al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Aquellos que han cotizado durante más años pueden ser elegibles para un subsidio más alto. Hay que tener en cuenta igualmente los ingresos y rentas familiares, el subsidio se otorga a los trabajadores cuyos ingresos y rentas familiares estén por debajo de ciertos umbrales establecidos. Si los ingresos o las rentas de la familia aumentan, la cuantía del subsidio puede reducirse o llegar a eliminarse. Por supuesto, otro elemento relevante es si el beneficiario tiene cónyuge o hijos a su cargo, pues esto puede influir en la cuantía del subsidio. Correlativamente, la existencia de dependientes puede aumentar la cantidad del subsidio. Por último, los recursos económicos del beneficiario, como el patrimonio y los ahorros, también pueden influir en la cuantía del subsidio[39].

La solicitud y tramitación de este subsidio requieren que los trabajadores agrarios deban ponerse en contacto con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o las oficinas de la Seguridad Social. Es importante reunir toda la documentación necesaria, que puede incluir certificados de cotización, historial laboral y otros documentos relevantes como, el DNI o NIE (Documento Nacional de Identidad o Número de Identificación de Extranjero); los certificados de cotización al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; la documentación que acreditan la situación de desempleo y los certificados de ingresos y rentas familiares.

39 STS, Sala de lo Social, de 13 de septiembre de 2022 (rec. 2610/2019). Sobre subsidio por desempleo agrario eventual y el análisis de las Rentas de la unidad familiar., en este caso, sobre el estudio de la ausencia de rendimientos efectivos de los bienes inmuebles, conforme a lo dispuesto en el art. 3.4. 3ª del RD 5/1997. En esta sentencia se confirma la recurrida porque cuando se reclama un subsidio por desempleo agrario eventual del RD 5/1997, "no cabe entender que el cálculo de los rendimientos de los bienes inmuebles no sujetos a actividad alguna deba efectuarse conforme a las reglas del subsidio por desempleo general de la LGSS (art. 274.4 que dispone: ‹También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 100 % del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente), sino que debe mantenerse la regla establecida en el art. 3.4 de aquel RD que dispone que ‹En ausencia de rendimientos efectivos de los bienes muebles o inmuebles de que disponga el solicitante o la unidad familiar, éstos se valorarán según las normas establecidas para el impuesto sobre la renta de las personas físicas, con excepción, en todo caso, de la vivienda habitualmente ocupada por el solicitante y su familia".

4. LA RENTA AGRARIA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL RESIDENTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA

4.1. Sentido de la figura

Las políticas de desempleo en el ámbito agrario han venido desarrollándose esencialmente con prestaciones asistenciales, aunque nunca se abandonaron las políticas activas de empleo, es decir, servirse de trabajadores en paro para realizar actividades públicas de carácter social. Y este es el origen principal de la Renta Agraria. De este modo, se establecía un refuerzo de la protección por desempleo, al mismo tiempo que se obtenía trabajadores para obras y servicios públicos[40]

Por lo que se refiere a la Renta Agraria, ésta fue aprobada por el RD 426/2003 de 11 de abril[41]. En esta norma se limitaba a 6 ocasiones la posibilidad de que el trabajador eventual pudiera ser beneficiario del desempleo agrario, de modo que la Renta Agraria sería la que fuera sustituyendo al subsidio de forma gradual. Además, con el tiempo se endurecieron los requisitos de acceso a este instrumento de protección. Por ejemplo, exigiendo 10 años de empadronamiento o presentar 54 jornadas. Eso sí, cuantas más jornadas se acreditaban, más cuantía de Renta Agraria se cobraba. Es cierto que con la siguiente modificación normativa (RD 864/2006) se flexibilizaron los requisitos (se eliminó el límite del cobro del subsidio), y, posteriormente, se incorporaron al Sistema General a los trabajadores eventuales del campo (Ley 28/2011), algo que venía impulsándose anteriormente

La renta agraria es una prestación asistencial para trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual incluidos en el SEASS. Los requisitos que se exigen para acceder a esta prestación son parecidos a los del subsidio, es decir:

a) estar inscritos como desempleados, con residencia en alguno de los municipios de Andalucía o Extremadura por, al menos, 10 años, b) no haberse beneficiado del subsidio agrario en los 3 años anteriores (RD 5/1997), c) haber cotizado durante 12 meses naturales anteriores al desempleo, un mínimo de 35 jornadas, d) carecer de renta y estar al corriente del pago de las cotizaciones por los periodos de inactividad de los 12 meses anteriores en el Sistema Especial Agrícola de la Seguridad Social. La cuantía fluctúa entre el 80 y el 107 % del IPREM en función de las jornadas que se aporten y la duración de la prestación es de 180 días. Para los mayores de 52 años es de 300 días. El pago se realiza al día siguiente de haber comenzado la primera acción de inserción laboral o la finalización de la primera colocación o a los tres meses desde la fecha de la solicitud.

La referencia a la primera acción de inserción laboral se refiere a que la Renta Agraria responde al Plan de Fomento del Empleo Rural (antes PER, ahora PROFEA), incentivador de la economía de los pequeños municipios, ayudando a mantener la población

40 AA.VV., Las políticas de empleo en el ámbito autonómico: una visión desde Extremadura, (Dir. F. J. Hierro Hierro.), Dykinson, Madrid, 2020, pp. 105-151

41 En relación con los arts. 286 y 287 de la Ley General de Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad.

y contribuyendo a las infraestructuras de los mismos. Es decir que la CCAA puede dotar de fondos a las entidades locales de forma directa y, al mismo tiempo, más controlada para esta finalidad. Lo cierto es que las jornadas que se obtienen por la prestación de servicios en los ayuntamientos, principalmente, con trabajos en obras públicas no sirven para tener acceso a la Renta Agraria porque no alcanzan el mínimo de jornadas reales necesarias, aunque si servirían para el antiguo subsidio agrario. Lo cierto es que el mantenimiento de la Renta agraria intenta mantener la protección de los trabajadores eventuales agrarios al suprimir el subsidio y asegurar unos ingresos mínimos a la vez que incentiva al trabajador a la permanencia en el sector y ayudar al fomento del empleo[42].

Al eliminarse la posibilidad de nuevas incorporaciones de trabajadores al subsidio agrario, el número de personas beneficiarias de la Renta Agraria ha ido creciendo continuamente. Así ha pasado de 69.440 personas en 2015 a 75.382 en 2019, a partir de las cifras del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Eso sí, en su mayoría los beneficiarios son hombres lo que patentiza el carácter masculinizado del Sector Agrario, todavía en la actualidad.

Haciendo una reflexión general, se podría decir que sería conveniente que la Renta agraria debería fomentar un verdadero plan de empleo rural y que se permita a los trabajadores eventuales participar, de forma más habitual, en el PROFEA. Con ello, además de facilitar unos ingresos mayores adicionales a la Renta Agraria, se ayudaría a la población de pequeños municipios a mantener y crear servicios para la comunidad que de otra forma no podrían tener con tanta intensidad. Hay que tener en cuenta que los beneficiarios de la Renta Agraria, solamente, prestan servicios 4 semanas al año. Esto visualiza lo que se quiere destacar, es decir, la doble ventaja de compaginar PROFEA con Renta Agraria. Ya que, de otra forma, sino hay ayudas, esencialmente del Estado, no se incentiva la inversión en el sector[43].

No obstante, aunque el subsidio agrario y la Renta Agraria son dos instrumentos de protección social principales, se deben realizar las reformas necesarias para que la Renta Agraria, sobre todo, sirva para la promoción del empleo, tenga en cuenta a los pequeños trabajadores autónomos, a consolidar el papel de la mujer en el ámbito rural, con políticas de género dentro de la Renta Agraria y un mayor control del Fraude[44].

4.2. Los Objetivos y Caracterización de la Renta Agraria

La prestación de Renta Agraria en Andalucía tiene como objetivo principal proporcionar un colchón económico a los trabajadores agrícolas durante los períodos de inactividad o desempleo estacional. Esto ayuda a garantizar que las personas que dependen de la agricultura tengan un sustento mínimo durante los momentos en que no hay trabajo en el campo. Así, cumple un objetivo público ya que los programas públicos de Renta Agraria

42 HIERRO HIERRO, F. J., (dir). Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios. Comentarios a la Ley 28/2011, de 22 de septiembre. Laborum, 2012.

43 DEL MOLINO MOLINA, S., La España vacía. Viaje por un país que nunca fue. Madrid, Turner Noema, 2016, pp. 291 y ss.

44 STSJ de Andalucía de 28 de octubre de 2021 (rec. 1091/2021). En esta sentencia se analiza las situaciones de creación de empresas ficticias para poder entablar relaciones laborales de trabajadores agrarios que en un futuro pudieran tener acceso al Subsidio o a la Renta Agraria en Andalucía y Extremadura. Se trata de una resolución judicial previa a la firmeza de la firmeza de la sanción administrativa por fraude.

suelen estar dirigidos a agricultores activos y trabajadores agrícolas que cumplen con ciertos criterios de elegibilidad. Esto puede incluir la participación en actividades agrícolas durante ciertos períodos y cumplir con ciertos requisitos de empleo agrícola.

La Renta Agraria supone una ayuda económica ya que sus beneficiarios pueden recibir pagos periódicos, como subsidios por desempleo agrario, que ayudan a cubrir sus necesidades básicas durante los períodos de inactividad. El monto de la ayuda puede variar según el programa y las circunstancias individuales. Por ello, se tienen que cumplir con ciertos requisitos de elegibilidad que incluyen ser residente legal en Andalucía o Extremadura; estar registrado como agricultor o trabajador agrícola, cumplir con ciertos requisitos de empleo agrícola y, en algunos casos, cumplir con límites de ingresos y patrimonio. Además, los programas de Renta Agraria pueden incluir componentes de formación y capacitación destinados a mejorar las habilidades y la empleabilidad de los trabajadores agrícolas, lo que puede ayudar a reducir el desempleo estacional. Estos programas suelen ser gestionados y regulados por las autoridades regionales y nacionales, en cooperación con organismos agrícolas locales. Las regulaciones y los requisitos pueden cambiar con el tiempo y pueden variar según el programa específico. Por añadidura, algunos programas de Renta Agraria pueden incluir medidas para promover prácticas agrícolas sostenibles y el desarrollo rural en la región.

Por eso, los beneficiarios de la Renta Agraria pueden recibir pagos mensuales para ayudar a cubrir sus necesidades básicas y mitigar los efectos del desempleo estacional. También, algunos programas pueden ofrecer ayudas y subvenciones específicas para fomentar la participación de jóvenes en la agricultura y facilitar su establecimiento en el sector. Para todo ello, los beneficiarios de la Renta Agraria deben cumplir con las normativas fiscales y laborales correspondientes y estar registrados como agricultores o trabajadores agrícolas. De hecho, existe el Registro de Explotaciones Agrarias de Andalucía (REA). Andalucía cuenta con un Registro de Explotaciones Agrarias que tiene como objetivo la identificación y la inscripción de todas las explotaciones agrarias de la región. Este registro es importante para acceder a ciertas ayudas y subvenciones agrarias.

Los requisitos para acceder a la Renta Agraria, conforme al SEPE, se centran en pertenecer al colectivo de trabajador eventual agrario por cuenta ajena. Además, estar empadronado o empadronada y con residencia en alguna localidad de Andalucía o Extremadura un mínimo de 10 años. No haberse beneficiado del subsidio por desempleo agrario en alguno de los 3 años anteriores a la solicitud. Estar inscrita o inscrito en el censo del SEA ininterrumpidamente en los 12 meses anteriores a la solicitud, y las personas mayores de 45 años, entre 5 y 20 años. Asimismo, estar al corriente del pago de la cuota fija. Haber cotizado en el SEA en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo un mínimo de 35 jornadas reales. No tener rentas de cualquier tipo que en cálculo anual superen la cuantía SMI sin contar las pagas extraordinarias, y no superar el límite familiar de rentas establecido[45].

Para el cálculo de las rentas se tendrá en cuenta su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que proceda de actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, será el que resulte de la diferencia entre los ingresos y los gastos que se necesiten

45 STSJ de Andalucía de 18 de junio de 2020, (rec. 2349/2019).

para obtener dichos ingresos[46]. Las ganancias patrimoniales son el resultado de la diferencia entre las ganancias y las pérdidas patrimoniales. Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción durante todo el período de percepción y suscribir el acuerdo de actividad. A las solicitudes presentadas entre el 17 de marzo y el 31 de diciembre de 2022 les fue de aplicación, en los mismos términos habituales en que se ha aplicado en ocasiones anteriores, la reducción a 20 del número de jornadas mínimo exigido para acceder al subsidio y a la renta agraria[47].

Uno de los problemas que se presentan a la hora de acceder a los beneficios de la Renta Agraria es el de la delimitación de los ingresos. Ya hemos citado alguna sentencia que se pronuncian de forma contradictoria. El computo de los rendimientos agrarios con otros complementarios ha producido numerosos pronunciamientos. En este sentido, la doctrina generalmente aplicada es la de tener en cuenta la renta total íntegra y no neta[48]. Este criterio está enlazado con el concepto de habitualidad en el trabajo agrícola, lo que conlleva que se aplique para su delimitación el término habitualidad profesional, junto a otros como la titularidad de la explotación que supondría su calificación como trabajador por cuenta propia. En definitiva, la determinación de los ingresos no solamente viene concretada por lo que se reciben de la actividad agrícola sino también de otras actividades que no pertenecen a este sector, pero que suponen ingresos al que pretende ser beneficiario de la Renta agraria[49]. La mayoría de los pronunciamientos suelen dirimir el cobro de prestaciones indebidas del subsidio para eventuales o la Renta Agraria por incumplimiento de los requisitos de acceso y concreción de rentas[50] y, por ende, la extinción de la prestación[51].

4.3. Ámbito de aplicación

Los beneficiarios de la prestación de Renta Agraria deben ser principalmente trabajadores eventuales agrarios, también conocidos como jornaleros, que cumplen con ciertos requisitos y condiciones específicas. Los Trabajadores Eventuales Agrarios (Jornaleros) son los trabajadores eventuales agrarios. Estos son trabajadores que realizan labores temporales en el Sector Agrario, como la siembra, la cosecha, la recolección de frutas, la poda, entre otras actividades estacionales.

Uno de los requisitos clave para recibir esta prestación es estar en situación de desempleo. Los trabajadores eventuales agrarios pueden acceder a esta ayuda cuando no tienen trabajo en el Sector Agrario durante ciertas épocas del año debido a la estacionalidad de los trabajos agrícolas. La prestación de Renta Agraria se solicita mediante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en España. Los trabajadores deben presentar una solicitud y proporcionar la documentación requerida para demostrar su elegibilidad. Ni que decir tiene que uno de los requisitos clave para recibir esta prestación es estar en situación de desempleo. Los trabajadores eventuales agrarios pueden acceder a esta ayuda cuando no

46 STSJ de Andalucía de 8 de octubre de 2020 (rec. 1553/2019). En este caso, se tiene en cuenta los rendimientos inmobiliarios para el acceso a la Renta Agraria.

47 https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/renta-agraria

48 ARENAS VIRUEZ, M., "Ámbito de aplicación del SETA: sobre el cómputo de la renta total del titular de una explotación agraria" REDT nº 262/2023.

49 STSJ de Andalucía 27 de febrero. JUR/2019/199312.

50 Entre otras, STSJ Andalucía de 9 de junio 2020 (rec. 3684/2018).

51 STSJ Andalucía, de 30 de junio de 2020, (rec. 4422/2018).

tienen trabajo en el Sector Agrario durante ciertas épocas del año debido a la estacionalidad de los trabajos agrícolas. La cantidad de la prestación de Renta Agraria varía según el número de días trabajados en el Sector Agrario y otros factores. No es una cantidad fija y se ajusta de acuerdo con la situación individual de cada beneficiario. La prestación de Renta Agraria se concede por un período determinado y se renueva si el beneficiario continúa cumpliendo con los requisitos. No es una ayuda indefinida y está destinada a cubrir los periodos de desempleo estacional.

Hay otros colectivos que pueden verse beneficiados por la Renta Agraria si se encuentran en determinadas situaciones. A modo de ejemplo, algunos programas pueden tener disposiciones que brinden apoyo específico a agricultores mayores que han estado trabajando en la agricultura durante un período prolongado y pueden necesitar asistencia adicional. Los pequeños agricultores y las explotaciones familiares que operan en una escala limitada también pueden ser beneficiarios de la Renta Agraria si cumplen con los requisitos establecidos por los programas específicos. Los agricultores que practican la agricultura ecológica u orgánica pueden ser elegibles para ciertos programas de Renta Agraria, especialmente si están registrados como agricultores orgánicos y cumplen con los requisitos.

Además de los agricultores, los ganaderos que crían ganado y participantes en actividades pecuarias también pueden ser beneficiarios de programas de Renta Agraria. Se añade a estos ejemplos, algunos programas pueden estar diseñados para apoyar a agricultores que se dedican a cultivos específicos, como el olivar, los cítricos, la vid o productos hortícolas. Finalmente, en casos de En casos de circunstancias excepcionales, como desastres naturales, sequías u otras emergencias agrícolas, se pueden implementar programas de Renta Agraria para proporcionar apoyo a los agricultores afectados.

4.4. Renta agraria y fomento del empleo

La Renta Agraria en Andalucía y Extremadura puede influir significativamente en el fomento del empleo en el sector agrícola y rural de la región de varias maneras. En primer lugar, con la reducción del desempleo estacional. La agricultura es una actividad estacional en muchas regiones, lo que significa que hay períodos de alta demanda de mano de obra seguidos de inactividad. La Renta Agraria proporciona un colchón financiero durante los períodos de inactividad, lo que ayuda a retener a los trabajadores en el sector y reducir el desempleo estacional. En segundo lugar, al brindar un respaldo financiero durante los períodos de desempleo, la Renta Agraria contribuye a mantener una mano de obra agraria estable en la región. Esto es esencial para garantizar que haya suficiente mano de obra disponible durante las temporadas de siembra, cosecha y otras actividades agrícolas. En tercer lugar, el acceso a la Renta Agraria reduce la necesidad de que los trabajadores rurales emigren a áreas urbanas en busca de empleo durante las temporadas bajas de trabajo agrario. Esto contribuye a mantener las comunidades rurales y evita la pérdida de población en las áreas rurales. No obstante, no podemos olvidar que la renta agraria supone una contraprestación de trabajo en los planes de fomento del empleo de interés social para acceder a ella, siempre con plazos muy limitados.

Además, los trabajadores que reciben la Renta Agraria gastan sus ingresos en las comunidades locales, lo que estimula la economía rural. Esto puede beneficiar de paso

a otros sectores económicos, como el comercio minorista y los servicios locales, y crear empleo adicional. Al mantener a los trabajadores en el Sector Agrario, la Renta Agraria contribuye a la sostenibilidad de la agricultura en Andalucía. Los trabajadores pueden participar en prácticas agrícolas sostenibles y de conservación, lo que es importante para la gestión responsable de los recursos naturales. La Renta Agraria también puede ser un componente importante de los programas de desarrollo rural y comunitario. Puede financiar proyectos y actividades que beneficien a las comunidades rurales en áreas como la infraestructura, la educación y la atención médica.

La disponibilidad de mano de obra agraria establecida a través de la Renta Agraria es esencial para garantizar La continuidad de la Producción Agraria ya que la estabilidad en la mano de obra agraria asegura que las actividades agrícolas y ya que puedan llevarse a cabo de manera consistente a lo largo de las distintas estaciones y ciclos de cultivo. Esto es crucial para la continuidad de la producción de alimentos. Se produce una maximización de la producción porque una mano de obra estable y capacitada en el Sector Agrario permite aprovechar al máximo el potencial productivo de las tierras agrícolas en Andalucía. Esto contribuye a una mayor producción de cultivos y alimentos. Además, se implanta una seguridad alimentaria.

Al mantener una fuerza laboral constante en la agricultura es fundamental para garantizar la seguridad alimentaria en la región y en el país en su conjunto. La disponibilidad de alimentos de calidad es esencial para la salud y el bienestar de la población. En efecto, La estabilidad en el Abastecimiento de Productos Agrarios supone la continuidad en la mano de obra agraria y ayuda a asegurar un suministro constante de productos agrarios, lo que es importante tanto para el mercado interno como para las exportaciones, fortaleciendo la economía regional. Todo ello, genera una sostenibilidad Agraria, esto es, una mano de obra estable es más propensa a recibir capacitación y adoptar prácticas agrícolas sostenibles. Esto contribuye a la gestión responsable de los recursos naturales y al cumplimiento de estándares ambientales. Todo lo anteriormente mencionado produce un efecto clave y es la reducción del Desempleo Rural. la Renta Agraria y la estabilidad laboral en el Sector Agrario ayudan a reducir el desempleo en las áreas rurales de Andalucía. Esto es fundamental para mantener y fortalecer las comunidades rurales. En consecuencia, es una contribución a la economía local. La agricultura es un sector económico clave en muchas zonas rurales de Andalucía. La mano de obra agraria estable contribuye al desarrollo económico local y al crecimiento de las pequeñas empresas rurales.

Efectivamente, para los Trabajadores Agrarios puede tener una seguridad económica. La Renta Agraria proporciona a los trabajadores agrarios una fuente de ingresos durante los períodos de desempleo estacional, lo que les brinda seguridad económica y les permite mantener un nivel mínimo de vida; una mejora de la calidad de vida, al contar con un respaldo financiero establecido a través de la Renta Agraria, los trabajadores agrarios pueden satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, lo que mejora su calidad de vida; se debe señalar que se produce una reducción del estrés financiero. La estabilidad laboral reduce el estrés financiero y la incertidumbre asociada con la inestabilidad del empleo estacional en la agricultura. Los trabajadores pueden planificar sus gastos y ahorros con mayor confianza.

En este orden de cosas, la estabilidad laboral en el Sector Agrario fomenta que los trabajadores permanezcan en sus comunidades rurales de origen en lugar de migrar a áreas urbanas en busca de empleo, lo que fortalece los lazos comunitarios y culturales. Si lo analizamos desde la perspectiva de los beneficios para la Comunidad en general, lo primero que se incentiva es el desarrollo rural porque la presencia de una mano de obra agraria estable es esencial para el desarrollo económico de las áreas rurales de Andalucía. Esto incluye la generación de empleo en otros sectores relacionados, como la agroindustria y el turismo rural. No es ésta la única ventaja, sino que la estabilidad social y laboral en la agricultura contribuye a la estabilidad social en las comunidades rurales. Las tasas de desempleo más bajas ayudan a prevenir problemas sociales asociados con el desempleo, como la pobreza y la emigración.

Más colateralmente, pero no por ello menos importante, al mantener a los trabajadores en el Sector Agrario, se preservan las tradiciones y la cultura rural de Andalucía, lo que es importante para la identidad de las comunidades locales y la estabilidad laboral en la agricultura estimula la economía local, ya que los trabajadores agrarios gastan sus ingresos en la comunidad, beneficiando a otros negocios locales y la recaudación de impuestos locales.

Se pueden señalar otras formas adicionales en las que la Renta Agraria en Andalucía y Extremadura puede influir en el fomento del empleo por el estímulo para la diversificación de actividades agrícolas. También, la Renta Agraria puede permitir a los agricultores y trabajadores agrícolas explorar nuevas oportunidades y diversificar sus actividades, como la producción de cultivos alternativos o la incorporación de actividades agroturísticas. Estos esfuerzos de diversificación pueden generar empleo adicional en el sector agrícola y en actividades relacionadas y puede brindar a los agricultores y trabajadores agrícolas la capacidad de diversificar sus actividades. Por ejemplo, pueden emprender proyectos de agroturismo, producir alimentos procesados o desarrollar cultivos o productos especializados. Todo ello puede, incluso suponer, un apoyo a la artesanía local. Estas actividades diversificadas consiguen crear nuevos empleos en áreas relacionadas

Por ello, los Ayuntamientos suelen estar adheridos a los Planes de Fomento del Empleo Agrario, que tienen como objetivo subvencionarlos por lo costes salariales y de cotizaciones de trabajadores desempleados eventuales agrarios, mientras no existan campañas agrícolas a las que los mismos puedan acceder. Como ha señalado alguna sentencia, estas contrataciones no se basan en déficit de plantilla en las entidades locales para atender el normal desenvolvimiento de su actividad, sino que se contratan trabajadores para la ejecución de obras o servicios de interés social, creando así un empleo subvencionado. De este modo, las colaboraciones de los Ayuntamientos con el SEPE van dirigidas a conseguir un fomento en el empleo. En el caso de las CCAA de Extremadura y Andalucía, se da prioridad a este tipo de contrataciones para trabajadores agrarios como un requisito para acceder al subsidio agrario. Por este ánimo de aumentar las contrataciones, la duración de los contratos suele ser de 15 días para los trabajadores no cualificados y 1 mes para lo cualificados (conforme al RD 939/1.997). Lo cierto es que no existe una modalidad específica para este tipo de contratación. No obstante, los Tribunales entiende que esta nos es una cuestión relevante a efectos de que la modalidad utilizada pueda ser considerada válida, siendo la modalidad de contrato eventual la más utilizada[52].

52 STSJ Andalucía de 29 de abril de 2021 (rec. 3315/2019).

Tanto Extremadura como Andalucía tenían programas específicos de fomento del empleo en el Sector Agrario. Estos programas estaban diseñados para apoyar a los trabajadores y agricultores y promover la creación y retención de empleo en el ámbito rural. Algunos ejemplos de estos programas han sido en Extremadura, el Programa de Empleo Agrario (PROAGRA). El PROAGRA es un programa que ofrece empleo temporal en proyectos relacionados con la agricultura y la ganadería en Extremadura. Está dirigido a trabajadores eventuales agrarios y tiene como objetivo proporcionarles empleo durante las temporadas de mayor demanda en el Sector Agrario. También, se han establecido Ayudas a la Contratación Agraria, de manera que se ofrece ayudas y subvenciones a los beneficios agrarios que contratan trabajadores en el sector. Estas ayudas pueden incluir reducciones de las cotizaciones sociales y otros incentivos para fomentar la creación de empleo agrario. Por supuesto, junto a Andalucía, participan en el Programa de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA) que, aunque es un programa nacional, participan activamente en él. Este programa promueve la creación de empleo en el Sector Agrario mediante la realización de obras y servicios de interés general y social. Proporciona empleo temporal a trabajadores agrarios eventuales durante la temporada baja. Andalucía tiene incentivos a la contratación agraria de trabajadores desempleados en el sector. Estos incentivos pueden incluir reducciones de las cotizaciones sociales y subvenciones para promover la contratación. La Junta de Andalucía también ofrece programas de formación y desarrollo rural para mejorar las habilidades y la empleabilidad de los trabajadores agrarios[53].

En definitiva, la estabilidad laboral en el Sector Agrario, respaldada por la Renta Agraria, tiene un impacto positivo tanto en el bienestar de los trabajadores agrarios como en el desarrollo económico y social de las comunidades rurales en Andalucía y Extremadura. Este equilibrio contribuye al fortalecimiento y sostenibilidad de las zonas rurales de estas regiones.

5. CONCLUSIONES

El Sector Agrario es de gran importancia en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, desempeñando un papel fundamental en la economía de ambas regiones. Sin embargo, el desempleo es un desafío persistente en este sector, y estas conclusiones se enfocan en destacar la situación del desempleo agrario en estas dos Comunidades Autónomas.

El Sector Agrario sigue siendo una parte vital de las economías de Andalucía y Extremadura. A pesar de los desafíos, este sector contribuye significativamente al PIB regional y proporciona empleo a una gran parte de la población. No obstante, uno de los principales problemas en el Sector Agrario de estas regiones es el desempleo estacional. La dependencia de cultivos y agrícolas que requieren mano de obra en momentos específicos del año contribuye a la inestabilidad laboral. A estas características del desempleo, se añade el problema relacionado de la migración estacional de trabajadores agrarios, tanto nacionales como extranjeros, es una estrategia común para hacer frente al desempleo estacional. Sin embargo, esto también plantea desafíos relacionados con la protección de los derechos laborales y la seguridad social de estos trabajadores.

53 Ver, a nivel estatal, https://sede.sepe.gob.es/portalSede/procedimientos-y-servicios/empresas/empleo/programa-fomento-empleo-agrario y a nivel autonómico https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/fomento/entidades.html; y https://sede.gobex.es/SEDE.

Esta situación hace que el desempleo en el Sector Agrario de Andalucía y Extremadura sea un desafío complejo, marcado por la estacionalidad del trabajo y la migración estacional. A pesar de los esfuerzos gubernamentales y autonómicos y las políticas existentes, es necesario un enfoque más integral y adaptado a las realidades locales para mejorar la situación laboral en estas comunidades autónomas y garantizar un empleo estable y de calidad para los trabajadores agrarios. En efecto, unido a lo anterior, nos encontramos con otros desafíos adicionales como el cambio climático, la digitalización de la agricultura y otros factores globales. Estos cambios requerirán adaptaciones en las estrategias de empleo y en la diversificación de la economía rural.

Ambas comunidades autónomas cuentan con programas específicos de subsidios al desempleo agrario. Estos subsidios proporcionan apoyo financiero a los trabajadores agrarios durante las temporadas de inactividad laboral. Estos programas ayudan a mitigar los efectos económicos del desempleo estacional que son los que se analizan en este capítulo. Junto a ello, se han establecido programas de formación y capacitación dirigidos a trabajadores agrarios para mejorar sus habilidades y aumentar su empleabilidad. Estos programas pueden incluir cursos de agricultura sostenible, técnicas de cultivo avanzadas y habilidades empresariales para agricultores.

En este orden de actuaciones, algunas de ellas de importante calado y que han sido analizadas en otros capítulos de esta obra. Entre ellas, las autoridades regionales han promovido la diversificación de las actividades agrícolas. Esto implica apoyar la producción de cultivos alternativos o la implementación de prácticas agrícolas que reduzcan la estacionalidad del empleo, se han establecido incentivos y subvenciones para alentar a los agricultores a contratar trabajadores de manera regular en lugar de depender en gran medida de la mano de obra estacional. Estos incentivos pueden incluir reducciones de cargas fiscales o subvenciones salariales. El fomento de la agricultura ecológica y sostenible ha sido una estrategia para crear empleo en el Sector Agrario.

Estos programas no solo promueven prácticas agrícolas respetuosas con el medio ambiente, sino que también generan oportunidades de empleo relacionadas con la producción y comercialización de alimentos orgánicos. Se han establecido programas de subvenciones para fomentar la modernización tecnológica en la agricultura, lo que puede aumentar la eficiencia y la productividad y, en última instancia, crear empleo en el sector. Es importante destacar que estas políticas y programas pueden evolucionar con el tiempo y pueden estar sujetos a cambios según las necesidades cambiantes del Sector Agrario. La coordinación entre el Gobierno central y las autoridades autonómicas es esencial para diseñar estrategias efectivas y garantizar que las medidas se adapten a las condiciones específicas de Andalucía y Extremadura.

La primera conclusión sería que la PAC no ha tenido ningún efecto ni reflejo en el desempleo de estas CCAA. En efecto, los agricultores y ganaderos en Andalucía y Extremadura reciben subsidios a través de la PAC, que es una política de la Unión Europea (UE) diseñada para apoyar a los agricultores y garantizar la seguridad alimentaria. Los subsidios se otorgan en función de criterios como la superficie de tierra cultivada, el tipo de cultivo y la actividad ganadera. No obstante, estos subsidios se caracterizan por llegar a los grandes agricultores, cuando el desempleo no está ahí, y no suponen, ni siquiera, un fomento de permanencia en el sector agrícola (y disminución del desempleo) puesto que,

si algún trabajador por cuenta ajena deseara integrarse en el sistema de autónomos, los recursos que se obtienen son tan escasos que no les compensaría.

Entrando en otras conclusiones del régimen y problemas que se derivan de las prestaciones de desempleo para estas dos Comunidades autónomas, hay que señalar que el sistema de protección por desempleo destinado a los trabajadores por cuenta ajena en el Sector Agrario posee particularidades específicas según su situación contractual. Por consiguiente, las últimas reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 32/2021 y el Real Decreto-Ley 4/2022, han sido diseñadas con el propósito de reducir la alta temporalidad en el ámbito agrario. En este contexto, la prestación contributiva ampara a aquellos trabajadores que, deseando y pudiendo trabajar, pierden su empleo temporal o permanentemente, o bien sufren una reducción en su jornada laboral que oscila entre el 10 % y el 70 %. Es importante tener en cuenta que, para acceder a esta prestación contributiva por desempleo, es requisito haber cotizado previamente para contingencias que incluyen jubilación, incapacidad temporal, invalidez, fallecimiento y supervivencia, atención médica, maternidad, paternidad y cuidado de menores con enfermedades graves, entre otros.

El Subsidio Especial Agrario en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años tiene como finalidad principal proporcionar apoyo económico a los trabajadores del Sector Agrario que han alcanzado la edad de 52 años y que se encuentran en una situación de desempleo o precariedad laboral. Este subsidio está diseñado para ayudar a esta población específica a mantener un nivel de ingresos mínimo mientras busca empleo en el sector agrícola o se enfrenta a dificultades económicas, intentando promocionar la permanencia en el Sector Agrario. Aunque se trata de un subsidio para personas desempleadas, también puede servir como incentivo para que algunos trabajadores mayores continúen en la agricultura si así lo desean, ya que proporciona un respaldo financiero mientras buscan empleo o consideran otras alternativas laborales. No se puede concluir que estos objetivos se cumplan ya que la efectividad de cualquier programa de subsidio, incluido el Subsidio Especial Agrario en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años, puede variar según diversos factores, incluida su implementación, las condiciones económicas y laborales locales, y la cantidad de recursos disponibles.

La percepción de si un programa cumple sus objetivos varía según la perspectiva y las circunstancias individuales de los beneficiarios y las autoridades encargadas de supervisarlo y de otros criterios como la disponibilidad de empleos en el Sector Agrario, las políticas de empleo activo y la participación de los trabajadores en programas de formación y búsqueda de empleo. Así, no se puede concluir absolutamente, diciendo que este Subsidio alcance los objetivos marcados por las altas tasas de desempleo. Solamente, hay que mirar las estadísticas para comprobar q nivel estatal el 20 % de los trabajadores accede al subsidio para mayores de 52 años. De estos un 9 % son perceptores de las prestaciones asistenciales agrarias en Andalucía y Extremadura.

En relación con la Renta agraria, haciendo una reflexión en términos generales, sería una ventaja que la Renta Agraria promoviera un auténtico programa de empleo rural y que se brindara a los trabajadores temporales la oportunidad de participar de manera más regular en el Programa de Fomento de Empleo Agrario (PROFEA). Esto no solo aumentaría los ingresos adicionales para la Renta Agraria, sino que también contribuiría a que las comunidades rurales más pequeñas mantuvieran y desarrollaran servicios comunitarios que

de otra manera serían difíciles de mantener en la misma medida. Es relevante tener en cuenta que los beneficiarios de la Renta Agraria solo prestan servicios durante cuatro semanas al año. Esto subraya la ventaja evidente de combinar el PROFEA con la Renta Agraria.

Sin embargo, a pesar de que tanto el subsidio agrario como la Renta Agraria son elementos clave en el ámbito de la seguridad social, es fundamental llevar a cabo cambios significativos para que la Renta Agraria tenga un enfoque más orientado a fomentar la creación de empleo. Esto implica considerar especialmente a los pequeños trabajadores autónomos y fortalecer la participación de las mujeres en las zonas rurales, mediante la implementación de políticas de género dentro del marco de la Renta Agraria, y reforzar la vigilancia para prevenir el fraude.

Tanto Extremadura como Andalucía tenían programas específicos de fomento del empleo en el Sector Agrario. Estos programas estaban diseñados para apoyar a los trabajadores y agricultores y promover la creación y retención de empleo en el ámbito rural. Algunos ejemplos de estos programas han sido en Extremadura, el Programa de Empleo Agrario (PROAGRA). El PROAGRA es un programa que ofrece empleo temporal en proyectos relacionados con la agricultura y la ganadería en Extremadura. Está dirigido a trabajadores eventuales agrarios y tiene como objetivo proporcionarles empleo durante las temporadas de mayor demanda en el Sector Agrario. También, se han establecido Ayudas a la Contratación Agraria, de manera que se ofrece ayudas y subvenciones a los beneficios agrarios que contratan trabajadores en el sector. Estas ayudas pueden incluir reducciones de las cotizaciones sociales y otros incentivos para fomentar la creación de empleo agrario.

Por supuesto, junto a Andalucía, participan en el Programa de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA) que, aunque es un programa nacional, participan activamente en él. Este programa promueve la creación de empleo en el Sector Agrario mediante la realización de obras y servicios de interés general y social. Proporciona empleo temporal a trabajadores agrarios eventuales durante la temporada baja. Andalucía tiene incentivos a la contratación agraria de trabajadores desempleados en el sector. Estos incentivos pueden incluir reducciones de las cotizaciones sociales y subvenciones para promover la contratación. La Junta de Andalucía también ofrece programas de formación y desarrollo rural para mejorar las habilidades y la empleabilidad de los trabajadores agrarios.

En definitiva, la estabilidad laboral en el Sector Agrario, respaldada por la Renta Agraria, tiene un impacto positivo tanto en el bienestar de los trabajadores agrarios como en el desarrollo económico y social de las comunidades rurales en Andalucía y Extremadura. Este equilibrio contribuye al fortalecimiento y sostenibilidad de las zonas rurales de estas regiones

La Renta Agraria, junto con el Subsidio agrario, juega un papel esencial en la protección de los trabajadores rurales y en el desarrollo sostenible de las comunidades agrícolas. No obstante, es importante reconocer que su impacto puede mejorarse mediante reformas que se centran en varios aspectos clave. En primer lugar, la Renta Agraria podría redirigirse hacia la promoción del empleo en las zonas rurales. Esto implicaría el diseño de políticas y programas que fomenten la creación de puestos de trabajo en el sector agrícola y que ayuden a los trabajadores a acceder a oportunidades laborales de manera más regular. Además, sería una bonificación ampliar el alcance de la Renta Agraria para incluir a los pequeños trabajadores autónomos que a menudo luchan por mantenerse en el sector. En

segundo lugar, es esencial abordar las desigualdades de género en el ámbito rural. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas de género específicas dentro del marco de la Renta Agraria, que promueven la participación activa de las mujeres en la agricultura y les brindan igualdad de oportunidades. Finalmente, se debe prestar una atención especial al control del fraude en el sistema de Renta Agraria. Garantizar que los beneficios lleguen a quienes realmente los necesitan es esencial para mantener la integridad del programa y asegurar que cumpla su objetivo principal de apoyar a los trabajadores rurales.

En resumen, la Renta Agraria tiene un gran potencial para contribuir al bienestar de las comunidades rurales y al desarrollo sostenible del sector agrícola. Sin embargo, para aprovechar al máximo este potencial, es fundamental llevar a cabo reformas que enfoquen el programa hacia la creación de empleo, promuevan la igualdad de género y fortalezcan la vigilancia contra el fraude.

Para concluir este análisis hay que subrayar que todas las reformas implementadas en el Sector Agrario, específicamente en el caso de Extremadura y Andalucía, se han centrado en la igualación de condiciones entre los trabajadores fijos discontinuos y eventuales para acceder al subsidio y la Renta Agraria. Esto implica que se han alejado de las normas estructurales del Régimen General y se han alineado más con los objetivos y criterios del Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social (SEA).

En la actualidad, la distinción no se basa tanto en la forma de contratación de los trabajadores agrarios, sino en la temporalidad de los trabajos y actividades agrarias. No obstante, esta transformación no resuelve por completo los problemas económicos asociados a la estacionalidad del trabajo, lo que a menudo resulta en períodos de desempleo estacional. Quizás sería necesario que las políticas de empleo pasivos se enfoquen en la inserción de los trabajadores en el mercado laboral, y que las reglas y criterios de las prestaciones se adapten a las situaciones reales en las que se brindan los servicios. Esto evitaría que la asistencia por desempleo se convierta simplemente en una renta mínima que no promueva la generación de empleo, especialmente vinculándolo con la agroindustria, que es lo que fomenta la Política Agraria Común (PAC). Este enfoque podría resultar en un fortalecimiento de la protección por desempleo y, al mismo tiempo, en un mejor desarrollo económico y social de las áreas rurales y su población.

ANEXO BIBLIOGRÁFICO Y DOCUMENTAL

AGUT GARCÍA, C., "Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social: régimen jurídico del campo y su aplicación", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 15, 1994.

ALONSO ARANA, M. A., "COVID-19: ajuste de medidas ya adoptadas: de empleo, Seguridad Social y Sector Agrario. (Análisis normativo RDL 19/2020, de 26 de mayo). *Aranzadi Digital,* núm 1, 2020.

ARENAS VIRUEZ, M., *Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social,* CES de Andalucía (Colección Premio de Investigación), Sevilla, 2008.

ARENAS VIRUEZ, M., Del régimen especial a los sistemas especiales de seguridad social agrarios. Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel / coord. por Jesús Cruz Villalón, José Manuel Gómez Muñoz, Patrocinio Rodríguez Ramos Velasco, 2016.

ARENAS VIRUEZ, M., "Ámbito de aplicación del SETA: sobre el cómputo de la renta total del titular de una explotación agraria" REDT nº 262/2023

BARCELÓN COBEDO, S., "El proceso de integración y homogeneización de los Regímenes Especiales. Análisis de los cambios introducidos por la Ley 27/2011, de 2 de agosto", en GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, I y MERCADER UGUINA, J. R. (Dir.): *La reforma de la Seguridad Social*", Lex Nova, Madrid, 2011.

CAMARERO, L., "Trabajadores del campo y familias de la tierra. Instantáneas de la desagrarización". Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural, núm. 23, 2017.

CAVAS MARTÍNEZ, F., "Sistema Especial Agrario. Configuración General y Elementos caracterizadores del modelo de regulación", en MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., (Dir.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social,* Laborum, Murcia, 2017.

— "El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: un sistema especial "atípico" dentro del Régimen General de la Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum,* núm. 12, 2017.

CAVAS MARTÍNEZ, F., y GARCÍA ROMERO, B., "La reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social", *Temas Laborales*, núm. 94, 2008.

DEL MOLINO MOLINA, S., *La España vacía. Viaje por un país que nunca fue*. Madrid, Turner Noema, 2016.

ESTEBAN LEGARRETA, R., y ARQUED SANMARTÍN, A., "Pluriactividad y encuadramiento subsidiario en los regímenes especiales de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios, del mar y de los estudiantes". *Aranzadi Social*, núm. 12, 2001.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., y BARREIRO GONZÁLEZ, G., "El proceso de integración de los Regímenes Especiales: marco conceptual y finalista", en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J y MARTÍNEZ BARROSO, Mª R. (Dir.) *Regímenes y Sistemas Especiales de la Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma,* Aranzadi, Pamplona. 2011.

GARCÍA ROMERO, B., y LÓPEZ ANIORTE, M. C. "Reformas en la estructura del Sistema de la Seguridad Social". En Ferrando García, F. (coord.). *La reforma de la Seguridad Social (el acuerdo de 13 de julio de 2006 y su ulterior desarrollo normativo).* Bomarzo, 2007.

GOERLICH PESET, J. M. y GARCÍA ORTEGA, J., "La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017". *Información Laboral*, 12, 2017. BIB 2018\5496.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., "La reforma del subsidio agrario y la ampliación de la protección por desempleo a todos los trabajadores eventuales del campo", *Relaciones Laborales* 4/2003, especial monográfico: *La reforma de la protección de desempleo en la L 45/2002*.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., y BARCELÓN COBEDO, S., *Introducción al Derecho de la Seguridad Social,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2022. 16ª edición.

GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *Vicisitudes judiciales en el ámbito subjetivo del RETA*. Aranzadi, 2019.

GUTIÉRREZ RUIZ, M., "La protección por desempleo de los trabajadores agrarios" en AAVV (dir. Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta) Tratado de derecho de la Seguridad Social. Laborum, Tomo II 2017

HIERRO HIERRO, F. J., CARDENAL CARRO, M., "Una primera aproximación a la Ley 18/2007, de 4 de julio: hacia la definitiva racionalización y simplificación del Sistema de la Seguridad Social". Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 9/2007 parte Tribuna (Aranzadi) 2007.

HIERRO HIERRO, F. J., "Régimen especial agrario: su integración en el Régimen General", en *Reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto,* Thomson-Aranzadi, Cizur Menor Navarra, 2012.

— *El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social,* Thomson-Aranzadi, Cizur Menor Navarra, 2005.

HIERRO HIERRO, F. J., (dir). *Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios. Comentarios a la Ley 28/2011, de 22 de septiembre.* Laborum, 2012.

HIERRO HIERRO, F. J. Una cuestión inacabada: desempleo agrario en Andalucía y Extremadura (de fijeza discontinua a eventualidad). Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega / coord. por Susana Barcelón Cobedo, Carmen Carrero Domínguez, Sebastián de Soto Rioja, 2022,

LÓPEZ GANDÍA, J., "El cómputo de los periodos cotizados por los trabajadores agrarios fijos-discontinuos de los Sistemas Especiales". Comentario a la STS de 21 de abril de 2016 (rec. 3218/2014). *Revista de Derecho Social,* núm 75, 2016,.

— "La convergencia entre regímenes de Seguridad Social". *Temas Laborales*, núm. 81, 2005, pp. 207-226.

MARTÍNEZ BARROSO, M. R. "Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo discontinuo tras la reforma laboral". *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 251/2022.

MARTÍNEZ-BOTELLO, P., "¿Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a ser dados de alta por su empresa y que ésta cotice por ellos a la Seguridad Social si al reanudarse la actividad o campaña se encuentran en situación de incapacidad temporal?". *Revista de Información Laboral*, núm. 12, 2016.

MARTÍNEZ LUCAS, J. A., La afiliación de trabajadores a la Seguridad Social. *Aranzadi Social*, vol. III, parte estudio, 1996. BIB 1996\108.

MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., "Capítulo XI, Riesgo y contingencias en las explotaciones agrarias, (Primera Parte). Seguridad Social". En Navarro Fernández, J. A. (Dir.) *La explotación agraria. Aspectos administrativos, civiles, fiscales y laborales*. Tirant lo Blanch, 2008, pp. 861- 924.

MONEREO PÉREZ, J. L. y ROMERO CORONADO, J., *Seguridad Social Agraria. La reforma de su régimen jurídico en una sociedad en transformación,* Comares, Granada, 2013.

ORDÓÑEZ CASADO, I., "La protección social de los trabajadores agrarios ante los nuevos cambios productivos". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 9, 2021, pp. 228-249

PÉREZ HERNÁNDEZ, M. M. "Sistema Especial Agrario: una perspectiva desde la ITSS". *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 29, 2021.

QUIRÓS HIDALGO, J. G. "La integración del régimen especial agrario en los regímenes de autónomos y general", en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J y MARTÍNEZ BARROSO, Mª R. (Dir.) *Regímenes y Sistemas Especiales de la Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma,* Aranzadi, Pamplona. 2011.

ROMERO CORONADO, J., "El Sistema Especial Agrario. Régimen Jurídico", en MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social,* Laborum, Murcia, 2017.

RICO, J., "La producción de alimentos y la PAC, más allá del coronavirus". Rev. Desarrollo rural y sostenible nº 43/2020, pp. 12 y ss.

VALDUEZA BLANCO, M. D., Repercusión de la reforma de los derechos socio-laborales de los extranjeros. *Temas Laborales*, nº 73, 2004.

DOCUMENTOS

Informe Diez años de integración del Régimen Especial Agrario (REASS) dentro del Régimen General de la Seguridad Social. Octubre 2021 (https://www.iberley.es).

Informe MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AGRARIAS EVENTUALES Y FIJAS DISCONTINUAS. Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social, Confederación Sindical de CCOO Madrid, 2022.

Informe Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones (SGOI) de la TGSS de 11 de marzo de 2012

TGSS. Noticias Red. Boletín 6/2018

TGSS. Noticias Red Boletín 2011/12

ANEXO NORMATIVO

1.- REGLAMENTOS COMUNITARIOS

Reglamento (UE) 2021/2115 del Parlamento Europeo y del Consejo de 2 de diciembre de 2021 por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común (planes estratégicos de la PAC), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y por el que se derogan los Reglamentos (UE) n. 1305/2013 y (UE) n. 1307/2013 (DOUE de 6 de diciembre).

Reglamento (UE) 2021/2116 del Parlamento Europeo y del Consejo de 2 de diciembre de 2021 sobre la financiación, la gestión y el seguimiento de la política agrícola común y por el que se deroga el Reglamento (UE) n. 1306/2013 (DOUE de 6 de diciembre).

2.- NORMAS CON RANGO LEGAL

Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, salud y empleo (BOE de 18 de noviembre).

Ley 19/1995, de modernización de las explotaciones agrarias (BOE de 5 de julio).

Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por la que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social en determinados casos especiales (BOE de 29 de diciembre).

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 13 de diciembre).

Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica (BOE de 12 de noviembre).

Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procedió a integrar, mediante el pertinente Sistema Especial, a los trabajadores por cuenta propia agrarios adscritos al Régimen Especial Agrario en el campo subjetivo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (BOE de 5 de julio de 2007).

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (BOE de 12 de julio).

Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE de 23 de septiembre).

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE de 5 octubre).

Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero (BOE de 22 de octubre).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (BOE de 31 de octubre).

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (BOE de 25 de octubre).

Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (BOE de 29 de diciembre).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo).

Real Decreto-ley 13/2020 de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario (BOE de 8 de abril).

Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19 (BOE de 27 de mayo).

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE de 29 de diciembre).

Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales para el año 2022 (BOE de 29 de diciembre).

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE de 30 de diciembre).

Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía (BOE de 16 de marzo).

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (BOE de 27 de julio).

Ley 30/2022, de 23 de diciembre, por la que se regulan el sistema de gestión de la política Agrícola Común y otras materias conexas (BOE de 24 de diciembre).

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (BOE de 24 de diciembre).

3.- NORMAS REGLAMENTARIAS

Orden Ministerial 18 enero 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la de Seguridad Social (BOE de 26 de enero).

Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (BOE de 15 de septiembre).

Decreto 2123/1971, de 21 de julio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la legislación de Seguridad Social agraria (BOE de 21 de septiembre).

Decreto 1646/1972, de 23 de junio, que desarrolla la Ley 24/1972, de 1 de julio en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad (BOE de 28 de junio).

Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario (BOE de 24 de diciembre).

Orden de 24 de julio de 1976, por la que se crea el sistema especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco realizadas por cosecheros exportadores dentro del Régimen General de la Seguridad Social (BOE de 1 de septiembre).

Real Decreto 1134/1979, de 4 de mayo, por el que se modifica la cotización del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (BOE de 16 de mayo).

Real Decreto 3237/1983 de 28 de diciembre, por el que se establece un subsidio de desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en sustitución del sistema de empleo comunitario (BOE de 31 de diciembre).

Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (BOE de 7 de mayo).

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en el Seguridad Social (BOE de 27 de febrero).

Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial agrario de Seguridad Social residentes en la Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura (BOE de 11 de enero).

Real Decreto 5/2001, de 12 de enero, por el que se establece un régimen de ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria (BOE de 13 de enero).

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, que regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (BOE de 27 de noviembre).

Real Decreto 347/2003, de 21 de marzo, por el que se regula el sistema de gestión de cuota láctea (BOE de 25 de marzo).

Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, residentes en la Comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura (BOE de 12 de abril).

Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de las personas reservistas voluntarias (BOE de 13 de diciembre).

Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamente General de Recaudación de la Seguridad Social (BOE de 25 de junio).

Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios (BOE de 15 de julio).

Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, dictado en desarrollo de la citada Ley 18/2007 (BOE de 10 de septiembre).

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas de seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21 de marzo).

Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias (BOE de 26 de marzo).

Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2022 (BOE de 31 de marzo).

Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2022 (BOE de 23 de febrero).

ANEXO JURISPRUDENCIAL

1. TRIBUNAL SUPREMO

STS (sala de los Social) núm. 723/2022, de 13 de septiembre de 2022 (rec. 2610/2019)

STS (Sala de lo Social) núm. 444/2022, de 17 de mayo (RJ 2022\2709)

STS (Sala de lo Social) núm. 304/2017, de 5 de abril de 2017, (rec 1066/2016)

STS (Sala de lo Social) de 29 de mayo de 2015 (rec. 2735/2013)

STS (Sala de lo Social) de 11 de mayo de 2010 (rec. 3640/2009)

STS (Sala de lo Social) núm. 6126/2004, de 9 de diciembre (RJ 2005\1436)

STS (Sala de lo Social) de 28 de julio de 1995 (rec. 3443/1994).

STS (Sala de lo Social), núm. 3799\1994, de 25 de julio de 1995 (RJ 1995\6721)

STS (Sala de lo Social) núm. 1607/1992, de 26 de abril (RJ 1993\3367)

STS (Sala de lo Social) núm. 1560\1991, de 21 de abril (RJ 1992\2668)

ATS (Sala de lo Penal) de 8 de noviembre de 2017 (auto nº 1545/2017)

2. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

STSJ de Aragón de 26 de septiembre de 2022 (rec. 586/2022)

STSJ de La Rioja, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) núm. 220/2022 de 6 julio JUR\2022\270359

STSJ Andalucía, de 2 de junio de 2022 (rec. 2550/2021)

STSJ Castilla y León de 11 de febrero de 2022 (rec. 74/2021

STSJ de Andalucía de 28 de octubre de 2021 (rec 1091/2021)

STSJ Andalucía de 14 de octubre de 2021 (rec. 1051/2021)

STSJ Andalucía de 15 de julio de 2021 (rec. 669/2021)

STSJ Castilla y León de 18 de junio de 2021 (rec. 95/2020)

STSJ de la Rioja (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) de 17 junio de 2021 (JUR\2021\296075)

STSJ (contencioso-administrativo) Andalucía de 20 de mayo de 2021 (proc. 972/2018).

STSJ Andalucía de 29 de abril de 2021 (rec 3315/2019)

STSJ Asturias, 30 de marzo de 2021 (rec 378/2021,)

STSJ Andalucía de 25 de febrero de 2021 (rec. 3173/2019)

STSJ Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 29 de enero de 2021 (proc. 672/2018)

STSJ Extremadura de 27 de octubre de 2020 (rec. 386/2020)

STSJ de Andalucía de 8 de octubre de 2020 (rec 1553/2019)

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), núm. 3040/2020, de 5 de octubre (RJCA 2020\1541)

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo), núm. 2810/2020, de 21 de septiembre (RJCA\2020\1482)

STSJ (Sala de lo Contencioso-Administrativo) Castilla la Mancha de 18 de septiembre de 2020 (rec. 134/2019)

STSJ Andalucía, de 30 de junio de 2020, (rec 4422/2018)

STSJ Andalucía, de 30 de junio de 2020 (rec. 4365/2018)

STSJ de Andalucía, de 18 de junio de 2020, (rec 2349/2019)

STSJ Andalucía, de 9 de junio 2020 (rec 3684/2018),

STSJ Castilla y León (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 6 de marzo de 2020 (rec. 18/2020)

STSJ Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), núm. 479/2020, de 3 de marzo (JUR\2020\225098)

STSJ Asturias, de 26 de noviembre de 2019 (rec. 2253/2019)

STSJ de la Rioja (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 4 de septiembre de 2019 (rec. 316/2018)

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contenciosos-Administrativo, Sección 3ª), núm. 1204/2019, de 27 de mayo (JUR\2019\242867)

STSJ de Andalucía, 27 de febrero de 2019 (JUR/2019/199312)

STSJ Andalucía, de 14 de noviembre de 2018 (rec. 544/2015).

STSJ Andalucía, de 11 de octubre de 2018 (rec. 380/2018)

STSJ de Andalucía, de 12 de julio de 2018 (rec. 2307/2017)

STSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 26 de abril de 2018 (rec. 4467/2016

STSJ Castilla la Mancha, de 15 de diciembre de 2017 (rec. 1706/2016)

STSJ Extremadura, de 10 de octubre de 2017 (rec. 549/2017)

STSJ Murcia, de 22 de junio de 2017 (rec. 528/2014)

STSJ de Murcia, de 22 de junio de 2017 (rec. 518/2014)

STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 29 de mayo de 2017 (rec. 358/2015)

STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), núm. 653/2016, de 28 de abril (JUR 2016\7884)

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social), núm.1643/2015, de 16 de julio (AS 2015\1936)

STSJ Andalucía de 5 de febrero de 2015 (rec. 482/2014),

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 262/2012, de 26 de enero (JUR 2012\9934)

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1315/2003, de 6 de octubre de 2005 (AS 2005\3568)

STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 4429/2005, de 13 de mayo (AS 2005\1624)

STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1948/2004, de 11 de junio (JUR 2004\258436)

STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 181/2004, de 23 de febrero de 2004 (2004\784)

STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 28/2004, de 23 de enero (AS\2004\2222)

STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 625/2003, de 6 de mayo (AS 2003\3873)

STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección Única), núm. 2821/2002, 4 de febrero de 2003 (AS 2003\1652).

STSJ Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1046/2002, de 19 de julio (AS 2002\3822)

STSJ de Asturias (Sala de lo Social), núm. 1253/2002, de 26 de abril (AS 2002\1690)

STSJ las Islas Canarias, Sta Cruz de Tenerife (Sala de lo Social), núm. 830/2001, de 26 de diciembre (AS 2002\452)

STSJ Comunidad Autónoma de Baleares (Sala de lo Social), núm. 167/2001, de 30 de marzo (AS 2001\2448)

JUZGADO DE LO SOCIAL

SJS Valladolid, de 27 de marzo de 2018 (proc. 206/2017)

RESUMEN EJECUTIVO

BLOQUE I:
EL TRABAJO AGRÍCOLA: MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y POLÍTICA AGRARIA COMUNITARIA. EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO, CON ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

CAPÍTULO 1. LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO

El trabajo en la agricultura ha sido tradicionalmente objeto de regulaciones específicas en materia jurídico-laboral que, de alguna manera, mostraban el reflejo de la tardía incorporación de esta actividad empresarial, y de las personas que las desarrollan, a los sistemas de relaciones laborales que nacieron tras la revolución industrial.

La agricultura, como actividad empresarial, continúa hoy presentando caracteres propios y diferenciados, sin perjuicio de lo cual, pueden señalarse vectores de cambio a distintos niveles que, con toda seguridad, deben servir para mejorar los efectos económicos del desarrollo de esta actividad, mediante la introducción de soluciones tecnológicas que minimicen los efectos de las principales amenazas que se ciernen sobre el sector en nuestro país, relacionadas con el incremento de las temperaturas, los límites al crecimiento de las hectáreas de regadíos, las plagas y enfermedades de distinto origen, los limitados beneficios que obtienen las empresas agrarias y las personas que trabajan en el sector primario.

Las actividades agrarias han sido objeto de particular atención en la negociación y adopción de la Agenda 2030, estrategia que ha permitido integrar la actividad agrícola en algunos de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS). Aunque alguna de las premisas que fundamentan el diseño de estos objetivos, lógicamente, se distancian, en términos sobre

todo cuantitativos, de la realidad española, consideramos de general interés promover y garantizar que el sector agrícola integre en sus planes de desarrollo, a corto plazo, los compromisos adoptados por nuestro país en aquel ámbito, con el objetivo de abordar un proceso de transición en el Sector Agrario que, mediante la incorporación de tecnologías digitales, mejore la productividad y la eficiencia en la utilización de los recursos naturales.

El análisis de la normativa internacional, en forma de Convenios de la OIT, aplicables al sector de la agricultura arroja un balance poco alentador. En la mayoría de los casos, se trata instrumentos adoptados hace casi un siglo, por lo que, en buena medida, su contenido resulta notoriamente obsoleto respecto de la realidad material del sector en nuestro país.

En segundo lugar, y al margen de lo anterior, las especiales características que definen el sector de la agricultura han provocado el desarrollo de una práctica normativa diferenciada que posee raíces históricas y cuya supervivencia, en la actualidad, quizás no se encuentre suficientemente justificada. Sin perjuicio de lo anterior, conviene señalar la vigencia en nuestro país de algunas normas internacionales de gran relevancia para el sector agrícola, por más que, haciendo gala de una vocación unificadora, el legislador laboral español venga consolidando desde hace lustros la unidad del sistema de derecho del trabajo y haya limitado en gran medida las especialidades aun existentes en materia de seguridad social.

En tercer lugar, aunque la OIT ha puesto en marcha una serie de normas que afectan al sector agrícola, no existe un bloque normativo aplicable a un grupo homogéneo de empresas y personas trabajadoras, pues cada norma establece de manera autónoma su propio ámbito objetivo y subjetivo de aplicación. En otras palabras, no existe un concepto convencional de empresa agrícola de carácter universal, ni tampoco de personas afectadas por dichos instrumentos internacionales por prestar servicios para tales empresas.

Los convenios analizados utilizan una técnica jurídica similar para definir su ámbito de aplicación, aunque cada uno de ellos introduce matices o elementos diferenciadores. De un lado, suelen concretar, mediante un requisito de carácter funcional, las actividades empresariales que conformarían el sector, con exclusión del resto de actividades; de otro lado, mediante un requisito de naturaleza subjetiva, estas normas suelen excluir de su ámbito de aplicación el trabajo por cuenta propia y, en ocasiones, algunas modalidades de trabajo por cuenta ajena. En suma, no existe un concepto internacional de trabajo agrícola y, por ello, debe estarse a lo que diga cada uno de los convenios internacionales, si bien puede observarse un paralelismo en la forma en que se procede a delimitar el ámbito de aplicación de dichas normas.

Por último, estas normas convencionales, con el objetivo de asegurarse la ratificación de los estados, acostumbran a realizar un importante esfuerzo de flexibilidad, que se traduce en la posibilidad de que los Estados establezcan excepciones a la aplicación de buena parte de su articulado, posibilidad que limita de manera considerable la aplicación unitaria de la norma y su fuerza de obligar.

CAPÍTULO 2. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA Y POLÍTICA AGRÍCOLA COMUNITARIA

El objeto de estudio de este capítulo se centra en aportar una visión panorámica de la Política Agraria Común (desde ahora, PAC) como preámbulo al análisis de su materialización en las concretas ayudas al Sector Agrario español que serán abordadas, ya con detalle, en otras partes de esta Obra. Indudablemente, se trata de una política muy amplia y compleja y, por ello, interesa destacar solo aquellos aspectos nucleares que conduzcan a la comprensión de su lógica actual.

Los orígenes de la PAC se remontan al año 1962; por tanto, hasta la actual (2023-2027) han transcurrido más de seis décadas. Dicha política, creada por los seis países fundadores de las Comunidades Europeas, hubo de hacer frente a los problemas de desabastecimiento alimentario, tras los desastres de la II Guerra Mundial, además de otros de índole económico, social y medioambiental; de este modo, se ha visto obligada a ir adaptándose a las nuevas realidades y retos de la actual Unión Europea (UE) e incluso de la propia comunidad internacional, en una sociedad globalizada como lo es la de nuestros días. Los hitos más significativos de las sucesivas reformas de la PAC pueden agruparse en tres grandes etapas, cada una de ellas presidida por una serie de transformaciones; así, del periodo 1962-1992 destaca su productividad y proteccionismo; del de 1992-2013 sobresale la globalización y ayudas directas y por lo que se refiere al 2013-2023 debe ponerse énfasis en el cambio climático y la sostenibilidad.

Pues bien, en el presente periodo (2023-2027) recién inaugurado, la PAC se caracteriza porque cambia el modelo existente hasta entonces, basado en el cumplimiento, para hacer mayor hincapié en los resultados y en el rendimiento. En consecuencia, la Unión fija unos objetivos políticos esenciales, los tipos de intervenciones y los requisitos básicos, mientras que los Estados miembros deben asumir mayores obligaciones y responsabilidades con miras a su consecución. En definitiva, se pretende garantizar un futuro sostenible para los agricultores europeos, proporcionar un apoyo más especializado a las explotaciones de menor tamaño y permitir una mayor flexibilidad para que los países de la UE adapten las medidas a las condiciones locales. De esta manera, cada Estado es libre de elegir las intervenciones específicas que considere más eficaces, en función de sus objetivos concretos, basándose en una evaluación clara de sus propias necesidades. Lo objetivos, que son diez, pueden ensamblarse en tres bloques temáticos: económico, medioambiental y, finalmente, el rural y social, clausurando todo ello con un objetivo de carácter transversal que se refiere al impulso del conocimiento y la innovación. Dichos objetivos sirven de base a los propios países de la UE para diseñar sus Planes Estratégicos de la PAC (PEPAC), que no son otra cosa que el implemento de dicha política a nivel nacional. Con ello, cada PEPAC combinará una amplia gama de intervenciones específicas que abordarán las necesidades concretas de ese Estado miembro y generará resultados tangibles en relación con los objetivos a nivel de la UE.

Como es obvio, para llevar a cabo la PAC se precisan dos tipos de mecanismos, a saber, uno financiero y otro jurídico. Por lo que se refiere al primero de ellos, en la actualidad, se conforma a través de dos fondos: el Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA), que ofrece ayudas directas y financia medidas de mercado y el Fondo Europeo Agrícola

de Desarrollo Rural (FEADER) que financia el desarrollo rural. En cuanto al segundo, su materialización ha exigido un amplio y complejo cuerpo jurídico que se concreta en tres Reglamentos (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 2 de diciembre de 2021 (RE 2021/2115; RE 2021/2116 y RE 20212117). Cada uno de ellos se centra en un aspecto vital de la PAC: el primero en los PEPAC; el segundo en la financiación, la gestión y el seguimiento; y, por último, el tercero en la modificación de una serie de reglamentos precedentes sobre organización común de mercados de los productos agrarios (OCM), los regímenes de calidad, los productos vitivinícolas aromatizados y las regiones ultraperiféricas de la UE.

Tal y como se ha indicado una de las principales novedades de la nueva PAC es que todos los Estados miembros deben contar con un Plan Estratégico en el que se indiquen las intervenciones o medidas con las que pretenden alcanzar los objetivos de la PAC. Por lo que se refiere a España, la Decisión de Ejecución de la Comisión Europea, de 31 de agosto de 2022, aprobó su PEPAC 2023-2027. A su vez, el legislador español ha plasmado dicho PEPAC -conforme al art 149.1.13.ª de la Constitución Española- en toda una serie de disposiciones, en concreto una ley y siete Reales Decretos, que tratan -entre otros asuntos- sobre los derechos de ayuda básica, la gobernanza de los PEPAC y los sistemas de gestión y control.

Con todo, conviene tener en cuenta que el calendario fijado en la nueva PAC establece unas fechas claves, de aquí al año 2027, en las que se debe llevar a cabo un seguimiento de los resultados obtenidos respecto de los retos fijados, dado que, en esta nueva lógica, como ya se ha señalado, se pone el foco en el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que asumen los Estados miembros. Ciertamente, esta nueva PAC es muy ambiciosa y no va a ser tarea fácil su culminación; ahora bien, aunque ha sufrido duras críticas en estas seis décadas de vida, hay algo que no puede serle reprochado y es su capacidad de adaptación y cambio ante los desafíos, como así acontece con los que se presentan en este siglo XXI.

CAPÍTULO 3. EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES AGRARIO Y SU DIMENSIÓN COLECTIVA

El sistema o subsistema de relaciones laborales del Sector Agrario tiene como referente central y objetivo un elemento de extraordinaria relevancia social, económica y también política, como es la tierra o el campo, lo que incluye bosques y zonas de montaña, pues su único antagonista en ese sentido es el mar y el conjunto de actividades relacionadas con la pesca (curiosamente, también la acuicultura, aunque se desarrolle en agua dulce). Como inicio de la cadena alimentaria y sostén básico de los ecosistemas terrestres queda integrado en el sector primario, aquél que obtiene sus materias primas para la producción directamente de los recursos naturales, de ahí su estrecha cercanía en términos CNAE con el conjunto de las industrias extractivas.

La significación del medio agrario y la importancia de sus bienes raíces ha justificado desde antaño una especial fijación por parte de los Ordenamientos jurídicos, hasta el punto de haberse constituido en algún caso en un verdadero derecho especial. En España, las singularidades del trabajo agrario, sin perjuicio del reconocimiento de sus especialidades al máximo nivel legislativo, no han llegado a tal extremo, aunque desde un punto de vista

estrictamente colectivo o sindical sí es cierto que se muestra como un subsistema muy diferente y difícilmente equiparable al conjunto.

La razón de base para esto último se ha de localizar en las peculiaridades que presenta el sujeto titular de un buen número de las explotaciones agropecuarias, más allá ahora de sus capacidades económicas o de su dimensión media, en tanto que representa una auténtica unidad familiar de convivencia, sociológicamente mucho más próxima a la imagen de un trabajador manual que a la de un empresario tipo, por mucho que puntualmente y para determinadas faenas también se erija en empleador de trabajadores por cuenta ajena.

La evolución tecnológica y la extraordinaria complejidad que ha ido adquiriendo el conjunto de los modelos productivos, en el sentido de ligazón y entrecruzamiento de la práctica totalidad de las actividades económicas, hace que cada vez resulte más difícil justificar tratamientos diversos según que prime un determinado elemento definitorio. Así, es tradicional excluir del Sector Agrario actividades que puedan calificarse de alguna forma como alejada del mundo rural o no estrictamente agrícola; muy especialmente, las que se cataloguen de carácter fabril o industrial. Lo primero ha hecho que queden extramuros las empresas dedicadas a parques y jardines y, en algún caso, a flor cortada y de tipo ornamental, pese a que el tipo de trabajo y las características básicas del sistema de producción sean completamente idénticos. Sin obviar la difícil relación que siempre mantiene el tratamiento de los riegos y el llamado proceso integral del agua. Por el contrario, la ganadería intensiva, lo mismo que las granjas avícolas, no han tenido mayor dificultad en mantener ese encuadramiento.

La línea fronteriza entre las actividades del sector primario y del secundario es la que presenta, como se decía, las zonas grises más conflictivas. La concreta ubicación geográfica del centro de trabajo -a pie de finca o más alejado (polígono urbano)-, la utilización mayoritaria o no de productos de cosecha propia -con lo que ello supone en los modelos cooperativos- y el más complejo concepto, por su carácter jurídicamente indeterminado, de erigirse en actividad independiente o meramente complementaria de la principal, han sido los tradicionales criterios utilizados en la delimitación. Muy fundamentalmente, en el ámbito social del derecho. Sin embargo, basta repasar los sucesivos y continuos tratamientos legislativos, tanto estatales como autonómicos, para apreciar que esta separación tan tajante de lo agrario y de lo industrial está siendo superada, hoy es la industria agraria y lo agroalimentario lo que conceptualmente se impone. La manipulación y el envasado fueron en su día el primer paso, tras la consolidación de la producción de aceite, quesos y vinos, y probablemente están siguiendo ese mismo camino los aderezos, los zumos y las conservas, sin olvidar la primera transformación de cereales.

Para ese tránsito, la autonomía colectiva es una fuente reguladora que cuenta con más margen de maniobra que la legal, en tanto que no encuentra encorsetada por las cuestiones competenciales propias del Título VIII CE. Nótese que el artículo 85 del ET no impone más límite a los negociadores del convenio colectivo en la delimitación de sus ámbitos de aplicación, lo que incluye su campo objetivo y subjetivo, que el del necesario respeto a las leyes, incluida, cómo no, la completa tutela antidiscriminatoria.

En ese específico sentido es verdad que el principal límite que se encuentra es el denominado por la jurisprudencia principio de correspondencia; e, indirectamente, en los condicionantes que suponen los mecanismos de medición de la representatividad

de las organizaciones legitimadas para el desarrollo de la autonomía colectiva, pues en última instancia son los datos concretos que obren en los registros administrativos sobre las actividades económicas que desarrollan las empresas, sobre todo a efectos tributarios y de cotización a la seguridad social, los que marcan el ámbito potencial de actuación de la patronal y de los sindicatos.

En todo caso, lo que sí se manifiesta como una realidad incuestionable en el ámbito laboral y sindical del Sector Agrario es la nítida separación que existe entre el subsector agropecuario, en el que se incluye la agricultura en un sentido estricto y el conjunto de las explotaciones ganaderas, y la silvicultura. Los bosques y el conjunto de la actividad forestal, eso sí, con un peso ínfimo en términos de empleo, responden a otro modelo de explotación. Aquí, el término cosecha tiene una significación muy diferente, pues el objetivo en muchos casos será la mera conservación de la masa, lo mismo que sus aprovechamientos son también diferenciales. Ello se traduce en una legislación dispar que tiene también su reflejo a nivel de autonomía colectiva, de hecho, en este ámbito funcional concreto es el único en el que se encuentra un convenio colectivo de ámbito estatal. Sus negociadores, sobre todo desde la perspectiva empresarial, son también sujetos distintos a los que capitalizan el protagonismo del sector.

La máxima expresión de la singularidad del sistema de relaciones laborales del Sector Agrario se localiza en el campo de sus sujetos protagonistas, muy en especial de quien ostenta la condición de representante de los empleadores o empresarios, pues desde la perspectiva de los representantes de los trabajadores no se encontrará más singularidad reseñable que la de un protagonismo cuasi exclusivo de las organizaciones sindicales, siempre en su acepción técnico-jurídica más estricta. En concreto, de las más representativas a nivel estatal (CCOO y UGT), en detrimento de las fórmulas de carácter electivo o unitario a nivel de empresa. Y ello pese a la multiplicidad de planes de igualdad que presenta una singular demarcación provincial como la onubense, en la que se localizan decenas de empresas en las que se han negociado estos instrumentos necesarios para la paridad. Prácticamente todas dedicadas al cultivo de los denominados «frutos rojos» (berries), con un uso intensivo de mano de obra, mayoritariamente de género femenino, carácter eventual y origen extracomunitario. En todo caso, y como se sabe, estos instrumentos también se pueden negociar por las mismas organizaciones sindicales y no necesariamente por la representación legal a nivel de empresa.

Pese a que la representación empresarial a efectos laborales corresponde, estrictamente y con exclusividad, a las asociaciones patronales, es decir, a aquellas que acreditan tener entre sus afiliados empresas que dan ocupación o que cuentan con un determinado volumen de empleo, no puede obviarse la presencia en este mismo sector de otras entidades representativas, parcialmente coincidentes con las anteriores pero no necesariamente idénticas, y que se identifican con la parte de la población rural considerada como campesina. Lo que va a provocar que en no pocas ocasiones se produzca una extraordinaria confusión terminológica y conceptual, hasta el punto de llegar a ser denominadas en determinados ámbitos como los auténticos "sindicatos agrarios".

Se trata de las Organizaciones Profesionales Agrarias (OPAs), entidades herederas de las extintas Hermandades de Labradores y Ganaderos y de las Cámaras Agrarias, sobre todo allí donde han sido desmantelas y liquidadas, como es el caso de Andalucía. Son organizaciones que por la conjunción de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación

del derecho de asociación sindical, y la ley 12/2014, de 9 de julio, tienen a su cargo la representación y tutela de los intereses generales de la agricultura, entendiendo por tal las actividades agrícolas, ganaderas y silvícolas, así como la defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales de los agricultores, ganaderos y silvicultores. Entre los derechos y las competencias que se les atribuye, se encuentra la participación institucional ante el Ministerio de Agricultura y Alimentación, a través del oportuno consejo consultivo, y el acceso al reparto proporcional de las diferentes subvenciones y transferencias, en función del porcentaje de representatividad que tengan acreditado.

Este singular carácter hace que bajo la misma categoría organizativa confluyan entidades de inspiración ideológica y política muy dispar. Tanto que entre las tres únicas que ostentan hasta el día de hoy la condición de más representativas a nivel estatal, ASAJA, COAG y UPA, puede decirse que la primera está integrada en la estructura orgánica de CEOE y que la tercera forma parte de UGT, por no mencionar los vínculos asamblearios de la segunda, sobre todo, en su movimiento fundacional.

Sea como fuere, estas entidades, por su condición de interlocutores exclusivos de los productores agrarios, juegan también un papel crucial en los mecanismos de intervención administrativa creados por la ley de cadena alimentaria -su última versión sustantiva en la ley 16/2021, de 14 de diciembre-, con la que se busca un reparto más justo de los incrementos de valor entre los diferentes operadores del mercado. Por la misma razón, participan en la determinación y el diseño de las políticas aplicables al ramo, tanto en el ámbito comunitario como estatal e interno.

La traslación de este escenario y estos actores al plano de la negociación y el conflicto colectivo laboral va a arrojar, en determinadas magnitudes y manifestaciones, algunos resultados llamativos, por no decir abiertamente muy discutibles. Así, por ejemplo, aunque sea solo una muestra y por tanto una excepción a la regla general, se detecta algún que otro convenio y pacto colectivo en el que figura UGT como sujeto firmante en representación de los trabajadores, y su filial UPA, en representación del banco empresarial (*v. gr.* CC Campo Jaén y CC Campo -extraestaturario- de Sevilla, respectivamente).

La conflictividad colectiva en el sector va a estar también muy condicionada por la presencia de estas organizaciones profesionales, pues en muchas ocasiones la acción de manifestación y protesta por antonomasia (tractoradas) va a estar auspiciada y convocada por la OPA que se encuentra integrada, precisamente, en la asociación empresarial hegemónica (CEOE), abundando con ello esa especie de confusión general. Por lo que se refiere, sin embargo, a los datos que arrojan los registros estadísticos oficiales sobre el número de huelgas en su sentido más estricto y correcto, y su trascendencia en forma de volumen de jornadas no trabajadas, lo cierto es que ponen de manifiesto una muy baja conflictividad en el sector, sobre todo, si comparada con otros. Apenas 5 y 3 huelgas aparecen reseñadas en todo el territorio nacional durante los años 2021 y 2022, sobre un total que supera en esos mismos ejercicios las 600 y las 670 convocatorias, respectivamente. Sin duda, el tipo de explotación agropecuaria moderna, pero y sobre todo, el cambio en el perfil subjetivo de los trabajadores del campo, tiene mucho que ver ello, más allá de las posibles mejoras que se hayan podido producir en las condiciones de trabajo. Sin olvidar la práctica desaparición del mapa sindical de algunas de las organizaciones históricamente más reivindicativas.

CAPÍTULO 4. ESTRUCTURA Y CARACTERES PRINCIPALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO, ESPECIALMENTE EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

En relación con la estructura y caracterización general del mapa de la negociación colectiva del Sector Agrario, vista desde los distintos niveles que ofrece este sector de actividad, la perspectiva ha de centrarse, fundamentalmente, en el análisis funcional y territorial de los convenios, al objeto de contrastar los factores que delimitan su estructura básica.

Para tratar de alcanzar tales objetivos es necesario seguir un patrón territorial descendente, partiendo para ello del ámbito estatal. Un ámbito en el que los Convenios Colectivos que pueden considerarse de interés son escasos y alcanzan poco protagonismo. No obstante, se ha de destacar la existencia del convenio estatal para el sector de actividades forestales.

En cuanto a los convenios colectivo de alcance autonómico, que cuentan con un mayor número que en el caso anterior, no en todos se aprecia un ámbito funcional de carácter general, en tanto que integran la totalidad de las actividades que le son propias al Sector Agrario. Lo que sí puede apreciarse es que la mayoría de ellos pertenecen a Comunidades Autónomas de carácter uniprovincial, una circunstancia que junto a la existencia de convenios sectoriales del campo en la mayoría de las provincias españolas va a marcar el especial protagonismo que ofrece esta demarcación territorial, consolidando esta unidad de negociación como la principal sobre la que se asienta la estructura colectiva en el Sector Agrario. En todo caso, el método a utilizar para la delimitación funcional de los convenios autonómicos y provinciales sigue el mismo criterio, tomando como referencia normativa tanto el Laudo de 2000, como su predecesora la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

En lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía, son sobre todo los existentes en cada provincia de carácter sectorial los que, al igual que en el resto del panorama nacional, acaparan el principal protagonismo de la actividad agrícola desde la perspectiva de la negociación colectiva.

Por lo que hace a los aspectos referidos a su llamado legalmente contenido mínimo, es el ámbito funcional y territorial el que vuelve a ser relevante, sin que las normas convencionales desatiendan el ámbito personal, temporal o lo relativo a la Comisión Paritaria, y también, siendo de interés especial, el reconocimiento y regulación de la condición más beneficiosa o la singularidad de los derechos colectivos.

Respecto de los convenios colectivos de empresa hay que aclarar que cada una de estas explotaciones suelen estar rodeadas de circunstancias muy singulares, además de la influencia que tiene el factor territorial en el que cada una puede desenvolverse, no siendo fácil identificar el número de trabajadores que pueden verse afectados en cada uno de sus ámbitos, entre otras circunstancias por la masa flotante de personas trabajadoras que habitualmente suelen circular por las diferentes explotaciones agrícolas. No obstante, hay

que destacar, que, pese a la existencia de innumerables empresas agrícolas en Andalucía, el sometimiento mayoritario en materia de negociación colectiva sigue estando bajo la presencia de los convenios colectivos provinciales del sector, por lo que cuantitativamente no son muchas las empresas que cuentan con convenio propio.

BLOQUE II:
TRABAJO AUTÓNOMO, INSTRUMENTOS ASOCIATIVOS Y EXPLOTACIÓN FAMILIAR AGRARIA

CAPÍTULO 5. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN EL SECTOR AGRARIO

Tres son los aspectos a tener en cuenta para delimitar la figura del trabajador autónomo en general, incluido también el agrario. En primer lugar, el autónomo agrario es persona física, y no jurídica. En segundo lugar, se ha de atender al modo de realizar la actividad agraria puesto que el desempeño de la misma ha de presentar varias características, cuales son la habitualidad, el trabajo personal y directo y que se desempeñe fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona. Y, en tercer lugar, la delimitación de la figura del trabajador autónomo agrario requiere la realización de una actividad económica, en este caso de carácter agrario, a título lucrativo, adquiriendo relevancia jurídica, social y económica la actividad que se orienta a la producción de bienes con fines de mercado.

Especial atención debe prestarse al carácter habitual y lucrativo de la actividad agraria, no sólo por su mayor conflictividad judicial y complejidad en su concreción, sino también por su incidencia en la modalidad de la agricultura a tiempo parcial, que está muy extendida en este sector debido, sobre todo, al carácter cíclico y estacional del trabajo agrario.

Por otro lado, la distinta tipología de trabajadores autónomos agrarios puede establecerse atendiendo a tres criterios: uno, la forma jurídica, que puede ser persona jurídica o física, incluyendo la figura del TRADE, que en el Sector Agrario también existe, sin que se detecte especialidad alguna; dos, la tenencia de la tierra, básicamente, según sea en propiedad, en arrendamiento o en aparecería, considerando si el aparcero, que es trabajador autónomo, pudiera adquirir la condición de TRADE en caso de que se entienda que, a tenor de lo acordado entre las partes, pudiera surgir dependencia del aparcero respecto del cedente; tres, la política de estructuras agrarias, en virtud de la cual la clasificación de los agricultores, personas físicas, es diversa según se atienda a la política nacional de apoyo a la agricultura o, en su caso, a la política europea.

Precisamente, esta tercera tipología de agricultores personas físicas, titulares de explotaciones agrarias y, de forma especial, la figura del agricultor profesional, adquieren relevancia en relación con la concesión de ayudas para la mejora de las estructuras agrarias de producción, así como para la delimitación del concepto de explotación agraria prioritaria, que otorga un trato preferente en la concesión de las ayudas establecidas para la mejora de las estructuras agrarias de producción, como las ayudas a los agricultores jóvenes que se instalen por primera vez. Al respecto se han analizado tres líneas de ayudas (las inversiones en las

explotaciones agrarias mediante planes de mejora, la primera instalación de agricultores jóvenes y el fomento del cese anticipado en la actividad agraria), con las que se pretende atender a dos de los principales y tradicionales problemas que presenta el Sector Agrario, cuales son la viabilidad de las explotaciones agrarias y el envejecimiento de la población agraria.

CAPÍTULO 6. LAS FORMAS ASOCIATIVAS DE TRABAJO EN EL MEDIO AGRARIO

La evolución de las distintas formas asociativas de trabajo agrario pasa por la adaptación de estos instrumentos de gestión y colaboración del medio rural, a las distintas normas que las regulan, tanto de forma estatal como autonómica. En este sentido, se puede decir, que a pesar de flexibilizar las relaciones administrativas y de gestión, la normativa sigue siendo rígida en muchos otros aspectos. Cierto es que las propias normas dejan bastante margen de actuación a la regulación estatutaria, aspecto que puede ser positivo ya que permite la autogestión de estas y una mayor proliferación de las operaciones cooperativizadas con terceros.

Otro de los aspectos fundamentales es la delimitación en los estatutos sociales de la forma cooperativa de trabajo que se elige de entre las distintas que pueden implantarse en el medio agrario, la comunidad autónoma dónde se va a ejercer la actividad cooperativizada, ya que, si se realiza con carácter principal en una Comunidad Autónoma, y así se hubiese establecido en los estatutos sociales, sería de aplicación la normativa autonómica.

De forma general, las cooperativas se presentan como el modelo de empresa de Economía Social más extendido, en el que se observan los principios de solidaridad, igualdad, desarrollo y gestión democrática, interés por la Comunidad. Estos rasgos determinan la importancia que se le otorga al miembro de la cooperativa, pues estas personas se posicionan de forma ventajosa en determinados servicios que requieren proximidad física y atención personal, como ocurre con muchos de los denominados nuevos yacimientos de empleo. Asimismo, las hacen especialmente indicadas para dar respuesta a determinados problemas y desequilibrios del mercado de trabajo, como la dificultad de inserción en el mercado laboral de determinados colectivos de trabajadores. Como es sabido, el medio rural se muestra como un tejido productivo fragmentado, por lo que tiene mayores dificultades en el acceso al crédito y una menor capacidad inversora. Por ello, adquieren gran importancia la configuración de cooperativas o sociedades agrarias de transformación para la introducción de los elementos de competitividad que antes se han apuntado, como la innovación, la formación y el uso de las TIC.

Otra de las ventajas que se pueden obtener a la hora de trabajar a través de algunas de las formas asociativas citadas en el trabajo, es la posibilidad de dar salida a productos que de forma individual difícilmente se comercializarían. Aunque sobre este aspecto se puede decir que existen deficiencias para gestionar la venta de estos productos, sobre todo, en lo relativo a la automatización del producto, pero gracias a las ayudas de la propia PAC es un tema que tiende, poco a poco, a solucionarse.

Uno de los temas más debatidos, es la calificación de la prestación de servicios entre cooperativa y socio, ya que es un aspecto que no queda del todo claro, pese al esfuerzo que

se ha hecho desde la jurisprudencia para intentar aclarar si ese trabajador tiene una relación por cuenta ajena con la cooperativa, o se trata de una relación societaria. Por las propias características de ese trabajo se podría decir que reúne las notas de dependencia y ajenidad, ya que cabe entender que no trabaja para sí mismo, sino para la cooperativa, aunque sería deseable precisar aún más para otorgarle una calificación jurídica exacta.

La mayoría de las cooperativas, como forma asociativa pionera en el medio rural, son de una dimensión bastante pequeña y reúnen la característica de ser explotaciones familiares, que se heredan, en la mayoría de los casos, de padres a hijos. Por este motivo, los jóvenes que son los verdaderos destinatarios para impulsar la actividad agraria, pero no les resulta llamativo el pertenecer a ellas, ya que exige mucha dedicación y trabajo y generan pocos ingresos respecto a otros trabajos que exigen un menor sacrificio.

Hay que destacar, por último, que en el análisis de las SAT se observa que tienen una regulación deficiente, ya que puede parecer una fórmula poco adecuada para una colaboración empresarial agraria eficiente. A pesar de que su base social subjetiva sea amplia y su objeto social sea de los más extensos de los contemplados expresamente en la legislación española, el marcado carácter agrario "típico" puede presentarse como un inconveniente si se conecta con los otros aspectos de su objeto social "mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios y la prestación de servicios comunes".

CAPÍTULO 7. EL TRABAJO EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS FAMILIARES

Pese a la asumida imprecisión de su concepto, las características esenciales de la explotación agraria familiar se centran, entre otras menos decisivas, en el hecho de que su titularidad corresponde a una persona física. Titular que, a su vez, es quien aporta la mayor cantidad de trabajo haciéndolo de forma personal, directa y habitual, y que recurre a la colaboración, además del cónyuge o la pareja de hecho, de los integrantes del núcleo familiar más cercano con el que tiene establecida una unidad de convivencia que es demostrativa de una comunidad patrimonial o económica de la que todos participan conforme a reglas establecidas de forma autónoma por sus propios componentes.

Debido a esa falta de determinación del concepto de explotación agrícola familiar, su relevancia cuantitativa y cualitativa, que se presume muy alta, puede deducirse de forma indirecta de una serie de referentes en los que se combinan la titularidad personal, el volumen requerido de trabajo por la explotación (UTA o Unidad de Trabajo Agrario) y la superficie agraria útil (USA) de la que dispone. Datos que llevan a una identificación, cierto que no absolutamente exacta, entre explotación agraria familiar y empresas de pequeña dimensión, tanto por la extensión de la finca como por las aportaciones de trabajo que requiere. Entre otras razones porque solamente este tipo de explotaciones, encabezadas además por un titular o titulares personas físicas que suelen ser, a su vez, las figuras centrales de la familia agraria, pueden ser atendidas con el esfuerzo productivo casi exclusivo del núcleo familiar de convivencia; aunque ello no excluya colaboraciones asalariadas externas muy limitadas, si son permanentes; o, lo que es más habitual, de carácter temporal o estacional sin que tampoco alcancen un alto número.

Partiendo de esta configuración, lo que es relevante, desde la perspectiva del trabajo agrario, es la identificación de quiénes y en qué condiciones aportan su esfuerzo productivo a la empresa familiar.

Para lo cual es necesario abordar, en primer lugar, el trabajo del titular o los titulares de la explotación agraria que, siendo normalmente personas físicas, no pueden ser sino reconducidos a la figura del trabajador autónomo. Así lo acepta el Estatuto del Trabajo Autónomo al cumplirse las exigencias de tratarse de un trabajo personal, directo, habitual y lucrativo. Lo que excluye, de partida, a las explotaciones agrarias familiares cuya producción está destinada al autoconsumo familiar debido a su escasa dimensión o productividad.

Volviendo a los requisitos necesarios para considerar legalmente el trabajo como autónomo, son válidas todas las argumentaciones, generadas esencialmente por la jurisprudencia, que sirven para dilucidar cuándo pueden entenderse cumplidos, sobre todo en lo que se refiere a la habitualidad o profesionalidad del trabajo desarrollado. Pudiendo acogerse aquí las tesis que identifican, con mayor o menor rigidez o flexibilidad, la habitualidad con la dedicación temporal o, de forma particular, con el nivel de ingresos obtenidos.

Sin que pueda aceptarse que los determinantes cuantitativos que la Ley General de la Seguridad Social establece para la consideración de trabajador autónomo agrario incluido en el Sistema Especial de la Seguridad Social sirvan como frontera rígida para tal consideración. No solo porque se trata de normas especiales pensadas para justificar una cobertura social particular para ese tipo de trabajadores sino porque el concepto de trabajo autónomo, incluso a efectos de la Seguridad Social, sirve para la inclusión de tales personas, si no en el Sistema Especial, en el Régimen Especial de Autónomos, cuyo ámbito subjetivo está más generosamente establecido.

De manera que, finalmente, es indiferente, a la hora de identificar al autónomo agrario, que el titular esté incluido en el Sistema Especial o el más amplio Régimen Especial. En consecuencia, solamente quedarán excluidos del concepto de autónomo agrario los casos en los que el titular o titulares de la explotación aportan a la misma una actividad marginal, irregular y de muy poca relevancia.

Aceptado el carácter de trabajador autónomo, agrario o común, del titular, el problema se planeta en los casos de titularidad compartida, sobre todo cuando es con el cónyuge o la pareja de hecho. Siendo la ley reguladora de la titularidad compartida una norma que tiene como finalidad la visibilización del trabajo femenino, habitualmente oculto o sumergido pese a su relevancia, en al desarrollo de la explotación, la titularidad compartida da a dicha persona el protagonismo formal y legal debido. Pero no resuelve si, teniendo la titularidad compartida, aun esa persona debe reunir los requisitos de dedicación y habitualidad, se mida en tiempo o en ingresos, necesarios para su consideración como autónomos por sí mismos. Algo a lo que debe responderse de forma positiva como se hará en el caso de los familiares del titular.

De todas formas, la figura de la titularidad compartida ha modificado el estatus del cónyuge o pareja de hecho de forma que la norma, para dar solvencia a este protagonismo le reconoce un derecho al 50 % de los rendimientos de la actividad. Sin resolver, lo que queda abierto, si esa distribución de los rendimientos entre los dos titulares, si son de

relativa poca entidad, hacen o pueden hacer que, siendo suficientes para considerar a uno de los titulares como autónomo según las exigencias cuantitativas de ingresos a las que recurre la jurisprudencia del Tribunal Supremo, pueden no serlo si deben dividirse entre ambos titulares. Provocando entonces un efecto, más que de inclusión, expulsivo de ambos miembros de la pareja de la tutela legal y social.

Un efecto seguramente no querido por la norma y que solo puede evitarse estableciendo que la división de los rendimientos solo tenga un papel simbólico, como una compensación visible del trabajo, pero sin tener efectos expulsivos del propio concepto de autónomo; el cual deberá deducirse, con un juicio muy ampliatorio y flexible, de la dedicación en tiempo a la actividad, juzgada en función de los parámetros de extensión de la finca, naturaleza y tipo concreto de la actividad agraria desarrollada, naturaleza de los cultivos, ubicación y características de la explotación.

En todo caso, la regulación de la titularidad compartida tiene un efecto independizador, desde el punto de vista económico, de los cotitulares, que aparecen como patrimonios diferenciados a los que se atribuyen también separadamente los ingresos. Una consecuencia que se acentúa en cuanto al supuesto de la colaboración del cónyuge o pareja de hecho no como cotitular sino como miembro de la unidad familiar que colabora con la explotación. En esta situación, la ley de titularidad compartida le atribuye al cónyuge o pareja de hecho, con esta misma finalidad de visibilizar el trabajo femenino, el derecho a una compensación económica que, inevitablemente dadas sus características, se asemeja mucho a una retribución salarial, aunque la norma evite en todo momento calificarla como tal.

Una circunstancia que hace necesaria la reflexión acerca de lo que se ha llamado un proceso de asalarización de las explotaciones agrarias familiares, no solamente porque quien aporta su trabajo es exclusivamente el titular, requiriendo, si es el caso, de colaboraciones externas por parte de asalariados; también por la reconfiguración del papel del cónyuge o pareja de hecho que, no siendo cotitular, se deriva hacia un estatus que puede asimilarse, pese a los vínculos personales, como laboral.

Una problemática similar se suscita respecto de los familiares del titular o cotitulares. Tanto en lo que se refiere a esa calificación de autónomos que hace el Estatuto del Trabajo Autónomo y que las normas de protección social asumen en cuanto al mínimo de ingresos o de dedicación que justifica esta clasificación. También en cuanto al juego de la presunción de no laboralidad que ha pasado ser una más general y poco discutible por entender que la comunidad patrimonial y económica en que consiste la familia excluye toda idea de ajenidad, para pasar a situaciones en las que, por ahora solamente por la vía especial referida a los hijos menores de 30 años o mayores discapacitados que convivan con el titular, que pueden ser contratados como trabajadores por cuenta ajena. Lo que podría generalizarse, aunque para ello deba dejarse de lado la presunción de carácter familiar del trabajo para acudir, para esa exclusión, al apartado de trabajo gratuito o donado en relación con el cual la presunción no existe.

Para los defensores de las empresas familiares en el sentido más tradicional esta deriva puede considerarse un atentado a la particular naturaleza de este tipo de colaboraciones personales en las que prima la idea de un esfuerzo del conjunto de los miembros de la unidad familiar basado esencialmente en lazos de afectividad, solidaridad, responsabilidad mutua y destinos compartidos, en beneficio igualmente conjunto de todos los que colaboran en

la tarea. Sin que tales colaboraciones estén animadas por el objetivo de la obtención de un lucro personal e individualizado. Sin embargo, esta deriva tiene la ventaja de hacer visible este tipo de trabajo, atribuirle un valor, individualizarlo y asignarle a quien lo hace derechos y obligaciones más cercanos a los laborales.

Aunque esta dignificación, no es posible negarlo, pueda significar la reconducción de estas colaboraciones hacia prestaciones personales ocultas o sumergidas; en definitiva, no visibles y en consecuencia sin amparo legal de ninguna clase. Pero teniendo la consecuencia de la profesionalización de dicha colaboración, distinguiéndolas de las que, por cierto las más habituales en la actualidad, consisten en colaboraciones puntuales, irregulares u ocasionales que, ni pueden configurarse como trabajo autónomo, ni tampoco como trabajo asalariado, entrando en la más natural del trabajo donado o gratuito, prestado sobre la base de los vínculos familiares pero sin que el mismo deba ser considerado una obligación exigible al familiar ni exista por parte de éste una causa lucrativa u onerosa como principal inspiradora de la colaboración prestada.

BLOQUE III:
CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO

CAPÍTULO 8. EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL SECTOR AGRARIO

Las modalidades contractuales conforman uno de los contenidos básicos y centrales de la regulación convencional del Sector Agrario por la naturaleza y las especialidades intrínsecas de esta actividad. En este sentido, la reforma en las modalidades de contratación introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante RD-ley 32/2021), ha repercutido en la contratación de personal por parte de las empresas agrarias tanto en el ámbito nacional como en el de la CA de Andalucía.

Esta norma tal y como se extrae del preámbulo ha supuesto, en general y en el Sector Agrario en particular, un notable incremento de la contratación indefinida como arrojan las estadísticas utilizadas en este trabajo, a pesar de que no resulte posible distinguir la jornada en la que han sido contratadas las personas trabajadoras o la concreta modalidad indefinida utilizada (esto es, si fija o fija discontinua). De la misma forma, ha influido en determinados aspectos de la regulación convencional que, si bien han sido introducidos en la mayoría de los nuevos textos convencionales, en otros aún presentan un contenido no acorde a la norma, principalmente en aquellos negociados antes de la entrada en vigor de la reforma.

La regulación legal respecto a las modalidades contractuales permite la intervención de la negociación colectiva en determinados aspectos proclamando una regulación convencional preceptiva o potestativa según el contenido al que se esté refiriendo.

No obstante, aunque la reforma ha afectado a una gran parte de las modalidades contractuales existentes, sin embargo y atendiendo a la importancia que tienen en el

sector, las modalidades que han sufrido mayores cambios legales han sido el contrato fijo discontinuo y el contrato por circunstancias de la producción. Así, respecto al contrato fijo discontinuo la nueva y más amplia definición legal del objeto del contrato requiere de una evidente adaptación convencional en la intención de proporcionar una utilización acorde a su contenido. Además, los CC pueden incorporar otros contenidos potestativos como se extrae del precepto legal (art. 16.5 ET), aunque no todos suelen ser incluidos por los sujetos negociadores. De la misma forma, y respecto al renovado contrato por circunstancias de la producción, vuelve a ser, entre otras cuestiones, la causalidad la que justifica una nueva redacción convencional (art. 15.2 ET), especialmente por la utilización legal de términos poco precisos que afectarían a la legalidad de los contratos firmados en el sector.

La necesaria adaptación de los convenios colectivos del sector al nuevo contenido legal demanda a los sujetos negociadores un conocimiento exhaustivo de las reformas introducidas en cada modalidad contractual en el objetivo de proporcionar una utilización acorde al mismo, evitando en la medida de lo posible un uso ilícito. Si a esta necesidad añadimos la pervivencia de CC vigentes negociados antes de la entrada en vigor de la reforma, nos encontramos con una dificultad añadida, pues al incorporar contenido no acorde al contenido legal van a exigir la directa aplicación de la ley que, en algunos aspectos, puede resultar imprecisa.

La Disposición Transitoria Tercera del RD-ley 32/2021 ha permitido que el contrato por obra o servicio determinado, una de las modalidades tradicionalmente más utilizadas en el sector, no desaparezca radicalmente del panorama contractual laboral, permaneciendo con una pervivencia variable en función de la concreta fecha de suscripción del contrato temporal. Aunque es de destacar que algunos CC vigentes, en su mayoría negociados antes de la entrada en vigor de la reforma de 2021, sigan incorporando esta modalidad contractual en su clausulado, debiendo ser inaplicadas a las contrataciones realizadas a partir de marzo de 2022 aunque el CC regulador permanezca en vigor, por lo que debe ser necesariamente eliminada en los nuevos textos convencionales.

El análisis de los CC vigentes respecto a las fórmulas de contratación arrojan un resultado excesivamente variado en aspectos esenciales, aunque no todos resulten preceptivos legalmente. Así ocurre con el periodo de prueba y otros requisitos formales que suelen ser incorporados a la regulación convencional y que vinculan a las partes que suscriben un contrato de trabajo. La diferente regulación convencional de ambos aspectos, aunque resulte acorde al contenido legal, sin embargo, también resulta excesivamente diversa tanto en las distintas provincias de la CA de Andalucía como en las provincias de otras CCAA.

El carácter indefinido de los contratos se extrae del contenido legal que refuerza la contratación indefinida en diversos preceptos, tanto como consecuencia principal de la utilización por las partes de la contratación temporal irregular como por efecto del incumplimiento de determinadas exigencias legales. No obstante, el personal fijo es incorporado al contenido de la totalidad de los CC sin que se haya detectado problemas de legalidad pues suelen ser identificados con aquellas personas trabajadoras que realizan en la empresa una prestación de servicios de forma continuada y permanente.

El panorama contractual en el sector determina que el contrato fijo discontinuo es la modalidad contractual más utilizada en sustitución del extinto contrato por obra o servicio determinado, manifestándose también en una regulación amplia y de contenido variado en

los textos convencionales que, en todo caso, ha necesitado (en los CC negociados después de la reforma) y necesita (en lo vigentes no adaptados a la reforma) de una reformulación convencional de varios aspectos que han resultado alterados. En este sentido, cabe destacar la necesidad de que los sujetos negociadores identifiquen los trabajos y tareas que justificarían su firma que, aunque de contenido potestativo, debería ser habitual para evitar irregularidades por las empresas agrarias. Además, sería también necesario demandar a los sujetos negociadores depurar la conceptuación e identificación del personal fijo discontinuo pues, en algunos casos, la incorporación de determinados requisitos podrían no ser acordes al contenido legal.

A pesar de la amplitud del tratamiento convencional del contrato fijo discontinuo, sin embargo, algunos aspectos en los que la norma legal permite la intervención de la negociación colectiva no son incorporados en la mayor parte de los CC analizados, así ocurre con la posibilidad de establecer una bolsa sectorial de empleo, la contratación a tiempo parcial del personal fijo discontinuo, o la determinación de una cuantía por fin de llamamiento. Por el contrario, es el procedimiento del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas el aspecto más ampliamente regulado en los CC del sector, en la pretensión de garantizar que las empresas realicen una comunicación fehaciente, previa y rigurosa sobre la incorporación del personal fijo discontinuo para cada campaña o ciclo de trabajo. En este sentido, los CC suelen especificar aspectos tales como: medio de comunicación, plazo de comunicación y respuesta, criterio principal para el llamamiento, elaboración y publicidad de un censo de personas fijas discontinuas, e incluso, el cese de la actividad de las personas fijas discontinuas. Regulación convencional que se caracteriza por ser excesivamente variada en los CC provinciales sectoriales analizados que, aunque conforme a los parámetros legales, podrían establecerse de una forma común e igualitaria al menos en la CA de Andalucía como ocurre/sucede en otras CCAA que disponen de CC de este ámbito.

La segunda modalidad contractual a la que los CC del sector dedican mayor contenido es el contrato temporal estructural por circunstancias de la producción arrojando un resultado diverso, que nos permite distinguir entre los CC vigentes adaptados a la reforma de 2021 y los CC no adaptados, principalmente en lo que se refiere al objeto del contrato y a la vigencia. Es, en ambos aspectos, en los que se les debe requerir a los sujetos negociadores una redacción acorde al contenido legal y sobre todo específica y concreta, en lo referido a la identificación de las tareas y trabajos que justificarían la firma de este contrato. De la misma forma, suele ser contenido convencional habitual la incorporación de medidas relacionadas con el compromiso de los sujetos negociadores de fomentar la estabilidad en el empleo ante la temporalidad que tradicionalmente ha caracterizado la contratación del sector, aspectos usuales como la exigencia al personal contratado por circunstancias de la producción de un determinado número de jornadas de trabajo efectivo, computadas en un determinado número de años consecutivos o alternos para convertirse en personal indefinido, y menos habituales como el establecimiento de compromisos específicos de conversión de contratos temporales en indefinidos o fijos.

Menor calado en el contenido convencional del sector suele tener el contrato por sustitución, ya que, bien no es incorporado a los CC, o bien, los CC que lo incorporan no aportan contenido relevante al respecto, aunque ello no implique que no pueda ser utilizado por las empresas agrarias en los términos redactados legalmente. Esto mismo ocurre con

el contrato formativo en cualquiera de sus dos causas, situación que se acrecienta en el contrato formativo en alternancia por el necesario cumplimiento de distintas formalidades legales que dificultan la presencia en este sector de personas que alternen formación y trabajo retribuido, a lo que podemos añadir otras posibles causas subjetivas intrínsecas a las personas a las que este contrato formativo va principalmente dirigido, como es la falta de interés de los jóvenes en desarrollar determinadas actividades profesionales en el Sector Agrario. De la misma forma, se debe incluir finalmente, al contrato de relevo entre las modalidades contractuales de escasa o nula regulación convencional que, sin aportar contenido relevante, vuelve a requerir de la aplicación del contenido legal en el caso de que sea utilizada por las empresas agrarias.

Aunque no suele ser contenido habitual de los CC del sector, algunos CC incluyen dos aspectos que deben ser mencionados. Por un lado, y como aspecto positivo, la cesión de personas trabajadoras a empresas agrarias través de una ETT en el objetivo principal de limitar su utilización, bien para dar prioridad a la ocupación de la plantilla que disponga de un contrato en vigor antes de acudir a la cesión de mano de obra, o bien para limitar esta contratación para la cobertura de determinadas actividades o trabajos. Y, por otro lado, y sin que incorporen contenido adicional relevante, algunos CC recuerdan a las empresas agrarias que dispongan de una plantilla de 50 o más trabajadores, la obligación de reservar el 2 % de los puestos de trabajo a personas de diversidad funcional, obligación incorporada expresamente en el art. 42.1 de Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Finalmente, y atendiendo a la diversidad de regulaciones de determinados contenidos en cada modalidad contractual por los CC sectoriales provinciales de la CA de Andalucía, se considera la necesidad de que se negocie un CC sectorial de ámbito de CA que centre y unifique la regulación de aspectos coincidentes en el sector. Un CC sectorial común para la CA de Andalucía debería aportar en materia de contratación una redacción escrupulosa y acorde con el tenor de la norma, evitando con ello las posibles irregularidades que algunos CC provinciales incluyen al respecto, aunque permitiendo que los CC provinciales puedan especificar, adaptar o ampliar determinados aspectos característicos que pueden ser diferentes según la provincia en la que pueda ser predominante un tipo de cultivo, o la dimensión de las explotaciones o el clima.

CAPÍTULO 9. EL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR DEL SECTOR AGRARIO A TRAVÉS DEL MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ESTABLECIDO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A la negociación colectiva se le otorga el papel protagonista a los efectos de establecer un sistema de clasificación profesional, pues las funciones de los trabajadores varían, según los distintos sectores productivos y actividad de la empresa. Papel protagonista que incluso puede verse confirmado y que no puede ser sustituido por vía judicial. Resoluciones judiciales afirman que, tanto la definición de una nueva categoría profesional como el distinto encuadramiento de los trabajadores, precisa de la negociación colectiva, y no

compete a los tribunales puesto que, de posibilitarles la alteración de los distintos grupos o categorías profesionales en el ámbito del Convenio, se les atribuiría una función normativa que no les es propia.

Dado ese carácter protagonista e irremplazable de la negociación colectiva estatutaria, es necesario incidir en la necesidad de adecuar el sistema de clasificación profesional del Sector Agrario al mandato legal del art. 22 ET.

En primer lugar, eliminando las referencias a las categorías profesionales, tanto en aquellas normas colectivas que diseñan su sistema de clasificación conformado por categorías como en aquellas cuyo sistema está basado en grupos profesionales compuestos por categorías. En este sentido, dada la nulidad del sistema establecido, se abre la posibilidad de negociar un sistema de clasificación profesional en ámbitos inferiores (empresa) completamente distinto al contemplado en la norma sectorial. Si bien, en el caso, de grupos profesionales definidos horizontalmente y conformados por categorías, pueden entenderse como válidos parcialmente, ignorando la referencia a las categorías que lo conforman.

En segundo lugar, se debe garantizar que en el diseño del sistema de clasificación profesional se cumplan con los parámetros establecidos legalmente, es decir se diseñen grupos homogéneos y que, por tanto, no resulten verticales. En caso contrario, cuando el grupo profesional regulado en el convenio supraempresarial no se ajusta a las exigencias del art. 22 ET, se abren dos vías; por un lado, entender la validez parcial de la norma, manteniendo su estructura grupal pero no su composición interna, que podrá adaptarse en el ámbito de la negociación colectiva empresarial. O, defender la nulidad total del sistema de clasificación diseñado, lo cual posibilita que a nivel empresarial se concrete un sistema de clasificación profesional distinto.

En cualquiera de las situaciones antes expuestas, nota predominante en la negociación colectiva del Sector Agrario, la solución requiere o pasa porque a nivel de empresa, la negociación colectiva o bien adapte o bien pacte un sistema de clasificación profesional conformado de acuerdo con los criterios legales. Ahora bien, mientras ello ocurre y teniendo en consideración los efectos de un mal sistema de clasificación profesional sobre la movilidad funcional del trabajador, hay que defender como límite a la misma no sólo el grupo sino la equivalencia profesional de las funciones realizadas por el trabajador, como criterio que permita diferenciar entre las diferentes modalidades de movilidad funcional.

No hay, pues, que fijar el punto de atención en la nomenclatura que se emplea para definir y categorizar a los trabajadores en el seno de la empresa: división orgánica, grupo profesional, categoría, nivel retributivo, categoría equivalente, etc., sino en el cómo actúa esta división y en base a qué criterios. Así la verdadera diferenciación entre unos y otros procederá, como se deduce de la *ratio iuris* del art. 22 ET, de las diferentes cualificaciones y actividades que el trabajador desempeña, que son las que justifican su contratación y definen, desde aquí, el grupo normativo que le resulta aplicable.

CAPÍTULO 10: LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO

La ordenación del tiempo de trabajo es uno de los aspectos de mayor relevancia en la regulación de la relación de trabajo agrario. La singular naturaleza de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales repercute en el modo de ejecución y en la duración y distribución de la jornada laboral, dotando a la prestación de servicios agraria de una identidad propia que ha justificado un tratamiento jurídico especial en esta materia, con el objetivo de adaptar las reglas comunes para garantizar un adecuado equilibrio entre los intereses empresariales y de los trabajadores de las explotaciones agrarias.

A pesar de la evolución experimentada en la línea de avanzar como un sector profesionalizado, tecnificado y especializado de cara al mercado, existen rasgos típicos y estructurales que siguen influyendo de manera directa en la organización del trabajo agrario, como los factores vinculados a la propia naturaleza de la actividad (la estacionalidad, la climatología, la diversidad de actividades y los tipos y técnicas de explotación), los cuales cobran especial significación en la regulación de la jornada laboral y de los descansos, describiendo un contexto, aunque matizado, de debilidad sectorial, al menos desde la perspectiva laboral, en el que se reconoce un perfil de persona asalariada agrícola, temporalmente ocupada por regla general, a quien se exige un alto grado de disponibilidad, con baja renta y con un desempleo estacional y periódico estructural. Ello sin olvidar la repercusión de las características propias del contexto territorial en el que se enmarca la actividad agraria, como ocurre en Andalucía, con un gran peso en la economía y el empleo y en el que se combinan varias y distintas realidades, como la importante dispersión de las explotaciones y su diferente dimensión, el distinto nivel de tecnificación, el alto esfuerzo físico en la ejecución de muchas de sus tareas, el nivel elevado de eventualidad en la contratación, así como la escasa cualificación de parte de su personal, unido al factor de la inmigración. Todos estos factores justifican, por tanto, la necesidad de la adecuada protección de las personas asalariadas del Sector Agrario.

El régimen de la jornada laboral en este ámbito no ha sido suficientemente atendido por el Derecho del Trabajo desde su origen, cuyo centro de atención ha sido la actividad industrial. Actualmente el reconocimiento de la realidad agraria supone, no tanto la afirmación de una relación laboral especial agraria, sino dar respuesta a las necesidades particulares de las explotaciones agrarias y preservar la seguridad y salud de los trabajadores, lo que implica un nivel de adecuación de la jornada laboral atendiendo a los rasgos característicos propios de las actividades agrícolas, ganaderas y pecuarias, sin menoscabar el derecho al descanso. Con escasas referencias directas de los ordenamientos jurídicos en el plano internacional y comunitario sobre el tiempo de trabajo en el Sector Agrario, por su vocación generalista, se entiende que la regulación actual interna debe observar las reglas dirigidas a la consecución de los objetivos marcados por los Acuerdos y Normas Internacionales y de la Unión Europea, entre ellos, la promoción del "trabajo decente", en la que deben encuadrarse, desde una perspectiva preventiva, las normas sobre jornada máxima y los períodos de descanso adecuados en este ámbito.

En el ordenamiento laboral español la relación laboral de las personas empleadas en el Sector Agrario se rige por la normativa legal general, aunque desde su regulación

inicial por las Ordenanzas sectoriales, (esquema que se ha trasladado a la norma actual vigente), se otorga un tratamiento particular al tiempo del trabajo agrario, a través de la introducción de mecanismos de flexibilidad, para atender las circunstancias que son propias de esta actividad. El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (RDJE), sin romper la unidad formal y sistemática de la legislación ordinaria general (ET), regula la posibilidad de aumentar la jornada laboral y de ajustar su distribución para que las empresas agropecuarias puedan atender sus necesidades, además de fijar reglas para limitar las facultades organizativas del empleador y reforzar las garantías de protección frente a los abusos en materia de jornada.

La negociación colectiva asume un papel central en la ordenación del tiempo de trabajo agrario, cuya regulación se caracteriza por su dispersión y descentralización, atendiendo a las particularidades de cada zona y tipo de actividad, con predominio aún de los convenios colectivos sectoriales provinciales, algunos de los cuales limitan su ámbito de aplicación a determinadas actividades dentro de los subsectores de actividad, principalmente en el agrícola, siendo escasos los convenios de ámbito autonómico. La negociación colectiva completa el régimen jurídico de la jornada regulando, además de los mecanismos de flexibilización comunes (ampliación progresiva de los ciclos temporales de cómputo de la jornada, con posibilidad de superar el máximo semanal y diario; la acumulación del descanso semanal en períodos más amplios; la distribución irregular de la jornada¸ las horas extraordinarias), el desarrollo de las reglas especiales previstas en el RDJE, al no ser suficientes los primeros para responder a las necesidades estructurales de la actividad agropecuaria, por su fuerte dependencia al medio físico y ambiental en el que actúa y por los factores estacionales y climatológicos que condicionan el modo de prestación.

Actualmente es una nota común la inmovilidad de la duración máxima de la jornada en el Sector Agrario, sin que se haya producido una reducción progresiva significativa de la misma, aunque se observe en los convenios provinciales andaluces una jornada máxima semanal en promedio ligeramente inferior a la establecida en los convenios autonómicos. Sin embargo, no se sigue un criterio uniforme en relación con su cómputo, manteniendo algunos convenios el tradicional módulo semanal, frente a los que optan por el cómputo anual, más flexible para adaptarse a las necesidades particulares de la explotación (el más utilizado en la norma convencional autonómica). En la misma línea, tampoco se sigue un criterio homogéneo en la fijación de la jornada diaria ordinaria. Por otra parte, en lo que respecta a la distribución horaria y, en particular la semanal, la norma convencional no difiere en lo general de lo previsto en otros sectores, aunque en atención a la naturaleza de las actividades agrarias, se recogen pactos de jornadas continuadas y de jornadas intensivas en determinadas épocas del año. Asimismo, cabe destacar la regulación en el territorio andaluz de la "jornada garantizada", medida acordada que viene a contrarrestar la precariedad propia del trabajo en el campo al incorporar mecanismos de compensación económica en aquellos supuestos en los que no pueda garantizarse la ocupación efectiva, considerando las horas no trabajadas como efectivamente prestadas a los efectos de su retribución íntegra, o incluso para redistribuir la carga de trabajo entre el personal.

La consideración de qué períodos de tiempo se consideran trabajo efectivo cobra especial relevancia en el trabajo agrario, por lo que la negociación colectiva dispensa un tratamiento jurídico particular del tiempo invertido en los desplazamientos y períodos de espera, en atención a la ubicación de las actividades agrarias en el medio rural, alejada de los

núcleos de población, así como a las tareas previas a las faenas agrícolas del aprovisionamiento de materiales, aparejo de animales, acondicionamiento de herramientas y utilización de maquinaria. A tales efectos, las referencias más extendidas en los convenios para fijar el comienzo y final de la jornada laboral es el "tajo" (lugar hasta dónde llega la cuadrilla para iniciar el trabajo), el "lugar de reunión o de encuentro" (almacén donde se guardan los enseres) y el núcleo urbano más próximo de aquél donde se ejecuten los trabajos (en los trabajos forestales). Por su parte, en lo relativo a los tiempos de desplazamiento, en general, no se computa como trabajo efectivo el período de tiempo transcurrido entre el núcleo de población o vivienda de los trabajadores hasta el punto de referencia, aunque suelen ser frecuentes las cláusulas que incluyen mecanismos de compensación, bien a través del abono de un plus de distancia por los gastos del trayecto, o mediante un sistema de descuento de tiempo limitado de la jornada efectiva, sin que exista un tratamiento unificado por la norma pactada en cuanto a los criterios de determinación, ni en orden al sistema de compensación.

Una de las particularidades en la ordenación del tiempo de trabajo agrario es la regulación convencional de la interrupción de la jornada por inclemencias climatológicas, que prevé dos mecanismos posibles: un sistema de recuperación de las horas perdidas, o un sistema de compensación económica de las horas no trabajadas. A pesar de la falta de uniformidad en el tratamiento de este aspecto, cada vez es más frecuente (en el ámbito autonómico) la segunda opción, aunque en Andalucía la mayoría de los convenios que regulan este aspecto optan por el sistema tradicional, un sistema mixto de recuperación de las horas interrumpidas y de compensación económica por la suspensión de la jornada en función de la naturaleza fija o temporal de la relación laboral, lo que plantea dudas de legalidad, si tal diferencia de trato no responde a una justificación objetiva referida a las circunstancias específicas que caracterizan esta actividad.

Aunque cabe un amplio margen para la regulación pactada de la distribución irregular de la jornada, la práctica negocial en el Sector Agrario reconoce una amplia facultad empresarial para establecer unilateralmente la jornada en atención a las necesidades de la producción durante las campañas agrícolas, sin que la negociación colectiva haya agotado los recursos que la norma legal pone a su disposición para articular de manera más adecuada este extremo, con la finalidad de reforzar el derecho al descanso frente a los intereses estrictamente empresariales. Son escasos los convenios andaluces que ofrecen una regulación detallada, siendo la pauta más frecuente el reenvío al ámbito de la empresa para que se negocien las reglas específicas de ordenación de la jornada irregular con la representación de personal, o directamente con los trabajadores, con la finalidad de que no se aplique unilateralmente la decisión empresarial. Solo algunos convenios abordan los aspectos básicos de la distribución irregular, aunque de forma genérica, salvo alguna excepción, a través de la regulación de las "bolsas de horas".

La regulación de las jornadas especiales conserva aún toda su virtualidad en el trabajo del campo, por el alto porcentaje de trabajadores manuales y poco cualificados, aunque se prevea de futuro que su aplicación se irá minorando a medida que aumente la automatización de los procesos productivos, quedando circunscrita a las actividades tradicionales y a aquellas en las que el medio físico y el factor climático son condicionamientos inevitables para la obtención de sus resultados. El Sector Agrario es el único en el que se prevé el establecimiento de ampliaciones y limitaciones de la jornada, además de un régimen

particular de los descansos, al no ser factible siempre la aplicación de las normas legales ordinarias.

En primer lugar, en relación con las ampliaciones de jornada, el RDJE establece límites en atención al subsector de actividad al que se refiere: en las labores agrícolas restringe los supuestos a aquellos justificados por "la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos", circunstancias que requieren de su concreción por la negociación colectiva a fin de evitar el margen de discrecionalidad empresarial, sin que destaque su intervención, lo que obliga a interpretar las cláusulas del convenio para identificar cuáles serían las labores con posibilidad de ampliación. En cambio, en las actividades ganaderas la atención permanente constituye un rasgo común de este tipo de trabajos que por sí solo justifica la adaptación del tiempo y distribución del trabajo en marcos temporales más amplios de los establecidos ordinariamente. En todo caso, queda claro el principio general del establecimiento de un régimen de descansos compensatorios, de modo que no redunde en una ampliación real de la jornada, sino en una redistribución de la misma para adecuarse a las especiales necesidades de la actividad, priorizando la salvaguardia de la salud y seguridad laboral.

En segundo lugar, la regulación de las limitaciones de jornada responde a la necesidad de protección de los trabajadores agrarios por la especial dureza de los elementos estacionales y ambientales diferenciales y las condiciones de sobreesfuerzo, garantizando una jornada digna a través de la modulación del descanso. Si bien el RDJE establece supuestos tasados, sin embargo, se trata de situaciones que no tienen que revestir el carácter de excepcionales, sino que pueden ser habituales, aunque la limitación de la jornada se ceñirá al periodo estacional específico en el que se agravan las condiciones de prestación del trabajo, lo que hace prever que, con la incorporación progresiva de innovaciones tecnológicas en muchos espacios del Sector Agrario, estos supuestos acaben siendo residuales. Lo anterior no resta valor al papel de la negociación colectiva en orden a delimitar mejor los supuestos subsumibles en los descritos por la norma reglamentaria y a incluir mejoras en la reducción de las horas en otras situaciones que no sean las previstas reglamentariamente. No obstante, la falta de uniformidad en el tratamiento convencional de estos aspectos es la regla general, con previsiones que suelen reproducir los supuestos ya previstos o que restringen la limitación de la jornada a un período estacional determinado y a los trabajos estrictamente manuales, siendo minoritarios los convenios que incorporan una enumeración detallada de faenas y trabajos que por su especial penosidad y esfuerzo imponen una limitación de la jornada, o los que mejoran los mínimos contemplados por el RDJE.

La regulación general estatutaria en materia de descansos se completa con las especialidades que contempla el RDJE, con el establecimiento de ampliaciones o limitaciones en su ordenación y duración en el Sector Agrario, con el objetivo de hacer compatibles las necesidades específicas de estas actividades. A pesar de las remisiones a la negociación colectiva de la modulación de algunos aspectos del descanso, los convenios colectivos agropecuarios no suelen abordar con detalles esta cuestión, al considerar que es suficiente y que queda garantizado por la norma legal y reglamentaria, como ocurre con el descanso entre jornadas, o el descanso diario, limitándose en este último, por lo general, al acuerdo sobre el cómputo de este período como tiempo de trabajo efectivo, siendo minoritarios los que introducen alguna mejora en cuanto al número de horas de ejecución continuada para su disfrute, o los que amplían el mínimo legal previsto.

No difiere tampoco la situación respecto al régimen del descanso semanal, a pesar de que existen remisiones expresas a la norma convencional para que desarrolle determinados aspectos, como los previstos por el RDJE, que regula la excepcionalidad del carácter ininterrumpido ampliando el marco de referencia, o la opción de la separación del medio día para descansar en día alternativo, así como la posibilidad de acumulación del descanso compensatorio con las vacaciones. Por lo que se refiere a la regulación de los permisos y descanso por vacaciones, a pesar de las singularidades del trabajo del campo, éstas no influyen de manera decisiva en la ordenación del régimen general, de modo que al igual que en otros sectores, se observa una gran diversidad en la regulación convencional. Solo la cuestión del período de disfrute de las vacaciones, ante el conflicto de intereses entre empresa y trabajadores, suele tener un desarrollo en la negociación colectiva, destacando en algunos convenios cláusulas que permiten excluir del período de disfrute los momentos de mayor actividad productiva estacional, por contravenir los intereses productivos de la explotación.

La materialización de la obligación legal de registro de jornada, a raíz de la reforma del RD-ley 8/2019, ha generado incertidumbre y preocupación entre los empresarios y las personas trabajadoras del campo, por la dificultad de su implantación en el medio rural, a pesar de que con la reforma se avanza desde una perspectiva probatoria del registro a una dimensión más amplia de prevención y protección de la salud laboral como finalidad principal.

En particular, varios factores hacen de la gestión del registro una tarea compleja, debido a la propia naturaleza de la actividad agraria y al medio en el que se desarrolla (ausencia de centro fijo de trabajo; importantes distancias entre fincas; distancia respecto de la población, desplazamientos, variabilidad de las jornadas en función de las necesidades de producción; vinculación directa del trabajo con la estacionalidad; condiciones meteorológicas; distribución irregular de la jornada; elevada rotación de trabajadores eventuales en grandes explotaciones, con flujos de entrada y salida continuos en las campañas), los cuales concurren en la mayoría de las actividades agrarias y que conviene tener presente a la hora de dar respuesta a las dificultades que se plantean, tanto por parte de la normativa de desarrollo como por la negociación colectiva, que requieren un tratamiento adaptado y flexible del régimen general.

A la espera de las adaptaciones oportunas sobre las obligaciones de registro en este ámbito, conforme a lo previsto en la normativa vigente, las empresas del Sector Agrario deben someterse a las reglas establecidas, de modo que la organización y documentación del registro de jornada, respetando los mínimos exigidos (sistema "objetivo y fiable"), corresponde a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa o, en su defecto, a la empresa previa consulta con la representación legal de personal, que cuentan para su correcta gestión con dos instrumentos técnicos (el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Guía sobre registro de jornada). Hasta el momento estos aspectos no se han desarrollado de manera suficiente por los convenios colectivos, entre los cuales cabe mencionar, entre otros, los medios de registro a través de dispositivos digitales, para garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores conforme a lo dispuesto por la normativa aplicable en materia de protección de datos.

CAPÍTULO 11: LA RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA EN EL SECTOR AGRARIO. UN ESTUDIO DE LA ESTRUCTURA DEL SALARIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA

En el Sector Agrario, con especial atención en la Comunidad Autónoma de Andalucía se encuentran, como elementos comunes en la estructura salarial, que ésta se compone de salario base y de una serie de complementos salariales, en el mismo sentido del art. 26.3 ET. No obstante, los convenios utilizan diferente terminología para hacer referencia a la estructura salarial, ubicando la materia salarial en lugares diferentes.

Así, el salario base no suele aparecer definido y no existe homogeneidad: puede quedar establecido por día trabajado, por hora trabajada, por actividad realizada, por grupo profesional, incluso por modalidad contractual, porque vemos convenios donde existen distintas regulaciones para los trabajadores fijos y para los trabajadores con contrato temporal. En relación con el salario a destajo o por tarea, se encuentran varias referencias a su utilización en los convenios analizados, así como referencias jurisprudenciales pese a no venir establecido expresamente en convenio.

En lo que toca a los complementos salariales, el complemento personal al que más referencia se hace es al de antigüedad. La OGTC y al Laudo que la sustituye establecían su cobro a partir del primer trienio a razón de cuatro días de salario mínimo interprofesional y, en adelante, a razón de tres días más desde el cuarto al quinceavo año de antigüedad, y a razón de dos días en adelante. Cuando se encuentra regulado, los convenios regulan de manera distinta la determinación de la cuantía. Si bien la tratan de manera distinta. Una de ellas es según una escala, abonando una cuantía que se incrementa a razón de los años de servicio en la empresa, a partir de una determinada permanencia, que puede ser dos o tres años, en redacción similar o idéntica a la OGTC y al Laudo, que establecían su cobro a partir del primer trienio a razón de cuatro días de salario mínimo interprofesional y, en adelante, a razón de tres días más desde el cuarto al decimoquinto año de antigüedad, y a razón de dos días en adelante. Algunos convenios aplican escala, mejorando la previsión de la OGTC, otros aplican un porcentaje de incremento a los días a que se tiene derecho, según años de permanencia en la empresa o remiten a las tablas salariales, poniendo en relación grupos profesionales; todo ello, ya sea sin poner un límite máximo o estableciéndolo expresamente. En cuanto a la base para el cálculo de la cantidad a abonar, hay en los convenios colectivos referencias a días o "jornales", "salarios", "salario base convenio" o una cantidad fija, normalmente referida en las tablas salariales. Se encuentran abundantes normas que lo congelan -para nuevas contrataciones o contrataciones a partir de una fecha-, lo extinguen, sin perjuicio de que los trabajadores que lo venían disfrutando lo sigan haciendo como complemento no absorbible, o lo integran en otro. El periodo de pago de este complemento suele ser anual, admitiendo el prorrateo mensual algunos o mensual. Algunos convenios expresamente lo recogen para personal fijo. Resulta llamativo que algunos convenios expresamente lo recogen para personal fijo, excluyendo a trabajadores temporales (por ejemplo, con contrato de sustitución, con contrato de obra suscrito antes

de diciembre de 2021) y en este sentido conviene recordar la doctrina constitucional en torno a la falta de justificación para establecer una diferencia de trato entre trabajadores temporales y fijos respecto al complemento de antigüedad.

Por otra parte, en cuanto complementos personales hay que remitirse a lo establecido en los convenios que incentivan o retribuyen la profesionalidad o la constancia o buen comportamiento en el trabajo, en función de los años de antigüedad a partir de un tiempo determinado de prestación de servicios; así como los pluses por vinculación, como premios o ayudas relacionados con la solicitud de jubilación de la persona trabajadora, conectada con los años de permanencia y la clasificación profesional En cuanto a la permanencia, ésta puede ser de diez años mínima o superior. También puede requerirse una antigüedad inferior. También se encuentran supuestos que no especifican ninguna antigüedad para conceder esta partida si se llega a la edad de jubilación. Otros requisitos pueden ser un determinado preaviso o una determinada modalidad contractual. En cuanto a la cuantía abonada varía de un convenio a otro, que puede ir desde dos, tres o incluso nueve mensualidades. También puede encontrarse casos con una cuantía decreciente, cuanto más se acerca a la edad legal de jubilación. En cuanto a otros complementos personales, como los premios por titulación, no son frecuentes y compensan al trabajador que no ha sido contratado de acuerdo dicha titulación o bien premian la formación relacionada con la actividad productiva.

En lo que se refiere a los complementos vinculados a la prestación del servicio, se recogen en los convenios frecuentemente los pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad. Suelen regularse juntos y se abonan de formas diferentes en los convenios analizados: puede ser mediante un recargo sobre el salario, puede ser atendiendo a la tarea o también mediante cantidades fijas por cada año de vigencia del convenio. Aunque muchos convenios se negociaron en pandemia, no se recoge la COVID-19 o similar como riesgo ni hay ningún tipo de referencia a ella. La utilización de maquinaria específica o realizar un mayor esfuerzo por la carga o la maquinaria para la actividad también se abona mediante un complemento específico (uso de maquinaria), encontrando en algunos convenios un incremento sobre el salario base para retribuir el uso de maquinaria específica para prestar el servicio contratado, en cuantía diferente según el convenio analizado, -desde el 5 % al 25 %-, según circunstancias del trabajo. También es frecuente ver recogido el plus de nocturnidad. La forma de abono de este plus también varía: suele establecerse un porcentaje del salario superior al recogido en el Laudo, en torno al 25 % o superior, pudiendo aplicar un porcentaje de recargo sobre salario base, sobre salario base convenio, o sobre salario base más antigüedad.

Aunque la tendencia es a la supresión o reducción de la realización de horas extraordinarias a casos excepcionales (pérdidas o ausencias imprevistas, picos de producción, cambio de turnos, u otras circunstancias estructurales por razón de la actividad) sí son reguladas. La cuantía que habitualmente se establece es un recargo de 75 % sobre el valor de una hora ordinaria, aunque se encuentran porcentajes superiores e inferiores. También hay referencias a abonarse con su valor mínimo de una hora ordinaria y se encuentran en algunos convenios fórmulas de abono o referencias a una escala o remitiendo a la tabla anexa o a donde figura el valor hora ordinario del grupo profesional. Por su parte, hay supuestos de pluses de flexibilidad, de trabajo en festivos y domingos y de asiduidad, aunque son poco frecuentes.

Por lo que respecta a los complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa, puede citarse la paga de beneficios, que suele venir en la misma cláusula de las pagas extraordinarias y en varios convenios solo se dirige a personal fijo. En cuanto a su pago, es frecuente encontrar la cuantía de treinta días o inferior, y normalmente referidas a salario base con alguna excepción. El momento de pago es variable, habitualmente en marzo, pero también puede serlo en otros meses (febrero, julio). Hay, en algunos casos, remisiones genéricas al pacto entre empresa y trabajadores, a un compromiso formal por parte de los trabajadores de aumentar los rendimientos, existiendo algún sistema de este tipo en los convenios analizados donde se establece una producción mínima y un descuento del plus de productividad en caso de no alcanzar una cifra mínima, pero no se encuentran referencias al establecimiento de un sistema de producción por objetivos.

Los convenios suelen recoger dos gratificaciones extraordinarias al año, siguiendo la previsión del ET: una, con ocasión de las fiestas de Navidad, y la otra, con ocasión de las vacaciones de verano, en los meses de junio o julio, compuestas de salario base y antigüedad, en el mismo sentido que el Laudo, o también de salario base o salario bruto.

En cuanto a los complementos extrasalariales, son muy frecuentes el plus distancia, transporte, o indemnización por camino, que se regulan conjuntamente porque se compensan los gastos de desplazamiento de los trabajadores, mayoritariamente cuando la empresa no ofrece el servicio de transporte o si la distancia entre el trabajo y la residencia es superior a una cifra (de uno a tres kilómetros), estableciendo el convenio una cuantía por kilómetro recorrido o por cada día de asistencia al trabajo o una cuantía mensual o un porcentaje del salario base. El Laudo establecía una cantidad fija hasta un máximo de veinticinco kilómetros, mientras que los convenios prevén otras regulaciones. Respeto de las dietas, se trata de un suplido que se abona en caso de que, a raíz de la orden empresarial, el trabajador deba desplazarse, comer y/ o pernoctar fuera de su domicilio, percibiendo una cantidad que supla el coste del desplazamiento y la dieta. La cuantía en los convenios puede ser una cantidad fija, una cantidad por kilómetro y coche, por día de trabajo, o limitar el abono a partir de un número específico de kilómetros desde el domicilio o núcleo urbano hasta el centro o lugar de trabajo.

En los convenios en que se recoge que sea el trabajador quien las aporte los útiles o herramientas se prevé que la empresa abonará una cantidad fija por día de trabajo. En cuanto al complemento por desgaste de vestuario o prendas, se encuentran pocos ejemplos de la sustitución de la entrega de la ropa de trabajo por el pago en metálico; requiriéndose también que exista una vinculación laboral de naturaleza indefinida. Otros pluses poco frecuentes, precisamente porque no son acordes con la actividad prestada en este sector, pueden ser el plus por quebranto de moneda, que se dirige al personal administrativo, abonándose una cantidad fija, si bien la misma varía dependiendo del convenio de aplicación; el plus de suplemento de pantalla, que se aplica a los trabajadores que habitualmente presten servicios con pantallas de ordenador. También recogemos el plus de responsabilidad, que retribuye la responsabilidad de estar a cargo de un equipo de trabajadores.

Por lo que hace al salario en especie, su regulación se deja a la libre disposición de las partes, respetando en todo caso los límites legales (art. 19 Laudo hasta el 25 %, art. 26 ET y Convenio 95 OIT: 30 %) y, en su caso, convencionales (encontrándose algunos límites inferiores a los legales). El salario en especie más frecuentemente regulado es el alojamiento,

lo que resulta acorde a que en este sector se realizan actividades de campaña, por lo que se utiliza mano de obra en ocasiones proveniente de terceros países (contrataciones en origen). Algunos convenios recogen las condiciones de alojamiento en los casos en los que las empresas lo faciliten, disponiendo que se observarán las condiciones de habitabilidad e higiene que deben reunir las viviendas (remisión a requisitos establecidos por Orden GECCO vigente), limitando o anulando la posibilidad de abono, imputable al salario debido, mediante alojamiento. No suele existir obligación de la empresa en el sentido de proporcionar y hacerse cargo de los suministros, que también formaría parte del salario en especie si está establecido en convenio colectivo, o por acuerdo individual o por voluntad consciente e inequívoca del empresario como elemento de la relación laboral, existiendo algún supuesto convencional de reversión a la persona trabajadora.

En relación con otras cuestiones ligadas al salario, como la inaplicación del convenio, se suele hacer remisión al artículo 82.3 ET, con alguna especificidad en algún caso respecto del establecimiento de la retribución a percibir por el acuerdo de inaplicación y a la duración máxima del acuerdo (la duración máxima del convenio o en todo caso tres años) o remitiendo a la Comisión Paritaria como interlocutor válido hasta que se alcance acuerdo: aunque se trata de reglas provenientes de regulaciones anteriores a la vigente. También recogen la instancia competente para el sometimiento del desacuerdo (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA, o alguna referencia al periodo posterior a la finalización del periodo de inaplicación.

Respecto de la compensación y absorción, los convenios colectivos analizados se limitan a recoger en esta materia lo previsto por el art. 26.5 ET. Por lo que se refiere a la actualización salarial se establecen regulaciones diversas: algunos convenios fijan un porcentaje de incremento salarial sobre el salario del año anterior, que se aplicará automáticamente a partir de una fecha o hasta determinada fecha; otros remiten al IPC vigente u otras diferentes referencias como al EBITDA, de manera que, si supera determinada cifra, se actualizan las tablas salariales.

Especialmente en este sector, cabría entender que, siendo responsabilidad de la empresa organizar y proporcionar oportunamente los instrumentos y medios adecuados y dar una ocupación efectiva para que el trabajador pueda prestar los servicios contratados, pese a que sucedan incidencias ambientales, el trabajador debe mantener su salario (art. 30 ET), además de en el caso de suspensión de la prestación laboral por razones climatológicas, por inexistencia de producción o por problemática en los cultivos ya que resultan inherentes a la ventura y riesgo empresarial y que, por tanto, no ha de ser asumido por la persona trabajadora, en conexión con la derogación del principio de no recuperación de determinados tiempos efectivos de trabajo previamente suspendidos. Sin embargo, en el Laudo arbitral hay una distinción entre trabajadores temporales o indefinidos; de manera que los trabajadores fijos, manteniendo su salario, deben recuperar el 50 % de las horas perdidas en los días posteriores, mientras que a los trabajadores eventuales se les abona el salario sin recuperar el tiempo si tras dos horas la actividad se suspende, y, si se suspende antes, se les abona el 50 % del salario. En los convenios colectivos es habitual seguir la redacción del laudo, en cuanto a la diferenciación entre fijos y temporales, retribuyendo el 50 % de la jornada suspendida si se ha estado trabajando hasta dos horas (existiendo algún caso retribuido al 75 % o incrementando el tiempo de trabajo hasta que se suspende la jornada a tres horas y media).

Dado que muchos convenios establecen una retribución por día o por hora trabajada y que, en ocasiones, las expectativas salariales de las personas trabajadoras pueden colisionar con circunstancias varias propias de este sector, como la meteorología o del resultado de la cosecha, son relevantes las previsiones de jornada mínima contemplada en algunos convenios, en los que se establece un salario mínimo aunque la empresa no provea de mayor jornada, además de una previsión mínima respecto al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos; o bien, si la jornada normal de trabajo está establecida en treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo durante todo el año, 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 efectivo o una "jornada mínima diaria de 6,30 horas". O que, de trabajar menos de seis días a la semana, deberá incrementarse el salario día para cobrar lo mismo que si se "si trabajase los seis días".

En relación con el momento de pago del salario, también hay regulaciones diversas. Algunos convenios recogen lo previsto por el art. 29.1 ET o remiten a la costumbre del lugar, añadiendo obligaciones concretas, como abonar los salarios o las pagas extras en plazos concretos. Gran número de convenios recogen la obligación documental empresarial de entregar el recibo de salarios, con alguna precisión más en cuanto al periodo de devengo o los medios o requisitos de entrega. También es frecuente encontrar previsiones sobre la posibilidad de solicitar y recibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, en cuantía de hasta el 90 % del salario devengado hasta la solicitud, en similar redacción a la prevista por el art. 26 del Laudo para la sustitución de la OGTC.

CAPÍTULO 12: LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN PARA EL TRABAJO DE TEMPORADA EN EL SECTOR AGRÍCOLA. ESPECIAL REFERENCIA A LA ACTIVIDAD FRUTÍCOLA ONUBENSE

El sector agrícola, especialmente las tareas estacionales de recolección de las frutas en la provincia de Huelva, tiene un problema de mano de obra endémico. Sin lugar a duda, las durísimas condiciones de trabajo, las tradicionales bajas retribuciones salariales, así como la ausencia de prestigio social reconocido a estas tareas, provocan un fenómeno de huida hacia otros sectores, como la construcción, la hostelería o el servicio del hogar. Remediar estas flaquezas resulta un objetivo muy arduo y, en todo caso, a largo plazo. Mientras tanto, la necesidad de recurrir a una mano de obra extranjera parece incuestionable y absolutamente imprescindible.

En este marco, la puesta en marcha de la GECCO, cuya creación pretende responder a estas necesidades concretas, ha permitido proporcionar a la parte empresarial mano de obra extranjera, con un grandísimo apoyo de las administraciones públicas.

En su esencia, la GECCO, se caracteriza por su esquizofrenia. Por un lado, representa una herramienta de control de flujos migratorios y un mecanismo de codesarrollo. Sin embargo, por otro lado, se convierte en una vía segura e inicialmente legal de inmigración, ya que, pese a los esfuerzos para reducir sus probabilidades, el fenómeno de la "escapada" o "fuga" no deja de existir, si bien resulta muy complicado obtener cifras exactas en cuanto

a su alcance, y no dejará de existir, motivado por el estado de necesidad y el ánimo de mejora de las condiciones de vida de tantas personas migrantes y, sobre todo, de su familia. El conjunto de los actores involucrados, especialmente la parte empresarial y los poderes públicos, han de aceptar que este proceso que involucra a personas que, legítimamente y en el largo plazo, quieren acceder a una mejora de sus condiciones de vida, lo que puede pasar por su instalación permanente en territorio español. Ello implica dar medios y condiciones propicias a su real integración.

El conjunto de las recientes modificaciones normativas, tanto del Estatuto de los Trabajadores como del Reglamento de Extranjería y de su desarrollo en la Orden anual, toma en cuenta esta visión a largo plazo. En efecto, la previsión del contrato fijo discontinuo, la obtención de una autorización por una duración de cuatro años y las posibilidades de prolongar legalmente la estancia tras este primer periodo dibujan un panorama alentador para las personas migrantes, que dispondrán de un marco normativo adecuado para poder elegir libremente su proyecto de vida que puede, naturalmente, contemplar el retorno al país de origen. En este sentido, estas modificaciones representan un cambio de paradigma, poniendo el foco sobre las personas migrantes y no solo sobre las exigencias económicas inherentes a este sector productivo, guiadas por una perspectiva meramente mercantilista.

En la actualidad, siguen existiendo problemas de enorme alcance en la puesta en marcha de la GECCO. Naturalmente, no se puede afirmar que este procedimiento represente en su totalidad un fracaso, ni mucho menos. Contempla una serie de exigencias y obligaciones que permite garantizar unas condiciones de vida y de trabajo dignas. De hecho, si todas ellas se cumplen, se trata de un instrumento que podría considerarse bien diseñado. Ahora bien, persisten dos grandes dificultades. Por un lado, el control del cumplimiento de las diferentes garantías previstas deja mucho que desear. En relación con ello, tanto los poderes públicos, como la parte patronal, especialmente sus asociaciones, así como las organizaciones sindicales, tienen un papel central y complementario.

No se puede dejar en manos de un precario tejido asociativo la resolución de situaciones personales y vitales extremadamente duras. Por otro lado, las condiciones del proceso de selección, que pueden considerarse discriminatorias, han de modificarse, dejando de seleccionar una población muy vulnerable, dadas las imperfecciones de la puesta en marcha real de la GECCO. Además, su justificación, admitiendo que los criterios elegidos respondían únicamente a la necesidad de controlar el flujo migratorio, ha perdido su pertinencia.

En efecto, las recientes modificaciones normativas, que permiten a las personas migrantes tener un proyecto vital seguro, constituyen el mayor argumento para fomentar y garantizar el retorno durante los cuatro años que dura la autorización de residencia y trabajo inicial. Es solo si se cumple esta obligación de retorno que las personas migrantes podrán aprovechar las posibilidades ofrecidas de permanencia de manera estable y segura en territorio español.

Como última reflexión, se podría considerar que existe una diferencia de trato en cuanto a las personas migrantes contratadas en origen "para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos", como enuncia la Orden anual para 2023, respecto a otro tipo de personas migrantes.

En efecto, estos puestos dan pie a la creación del concepto de "migración circular" que implica el retorno. Sin embargo, se trata de empleos estables, como lo demuestra la necesaria celebración de contratos indefinidos, si bien en su modalidad fijo discontinuo. Resulta de difícil encaje intelectual una distinción entre una migración que requiere la celebración de un contrato de duración indefinida, y una migración calificada de estable.

Así, como trasfondo, trasluce la idea según la cual estos puestos, que requieren poca cualificación, corresponden a una migración no tan deseada como la inmigración de personas cualificadas o necesarias en otros sectores de actividades. Debería aludirse, en ambos casos, a una migración estable, distinguiendo entonces si tiene carácter continuo o discontinuo, planteándose si la discontinuidad de la actividad resulta entonces suficiente para justificar el retorno.

En todo caso, dada la necesidad histórica de mano de obra en las profesiones poco cualificadas, se debería prescindir de la obligación de retorno, a sabiendas de que, por otro lado, la opción del retorno siempre está a disposición de las personas migrantes. Solo con ello se superaría la dimensión mercantilista y eurocentrista de los movimientos migratorios. Esta reflexión podría considerarse válida mientras permanezca la necesidad de mano de obra, permanencia que va aparejada a las grandes carencias, mencionadas desde el inicio de este trabajo, que padece el sector agrícola debido al escaso valor social atribuido a las profesiones agrícolas, así como sus durísimas condiciones de trabajo y empleo.

CAPÍTULO 13: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO AGRÍCOLA: APORTACIÓN DE UN NUEVO ENFOQUE

Lamentablemente, la relevancia que en España tiene la agricultura no ha supuesto un avance progresivo de la seguridad, la salud y el bienestar laboral en la misma ya que es un sector declarado oficialmente como prioritario debido a su alto nivel de siniestralidad laboral. Las especiales condiciones socioeconómicas, las inclemencias meteorológicas y el abandono general que el medio rural ha venido sufriendo, con un vaciamiento y envejecimiento sin precedentes, que se ha venido paliando con la incorporación masiva de jornaleros temporeros extranjeros, destacando al respecto en este orden las comunidades de Andalucía, Murcia y Valencia, constituyen un fuerte agravante de su problemática particular.

El sector agrícola carece de una gestión preventiva eficaz, por falta de políticas específicas de carácter jurídico y administrativo y de orientación de dicha gestión a sus problemas preventivos más acuciantes. Más concretamente, los incumplimientos legales se deben a una falta de cultura preventiva que tienen que promoverse desde el exterior por los poderes públicos y unos sistemas políticos y administrativos dotados adecuadamente y sensibilizados al respecto, pues la consecuencia más preocupante que de todos los datos aportados se podría reseñar es, en definitiva, la existencia de una gran dificultad para abordar los problemas organizacionales del sector y, por ende, para el afrontamiento eficaz de sus riesgos más dañinos dada la morbilidad psicofísica o psicosomática que deriva de los riesgos psicosociales, permaneciendo los mismos invisibles a los ojos de todos mientras aumenta de la precariedad económica y laboral que con resignación vienen arrastrando los colectivos de autónomos, familiares e inmigrantes que faenan en los campos, que coadyuva con la ya de por sí escasa notificación y registro de las enfermedades, en general, pero sobre

todo de tales enfermedades psicosomáticas y de los accidentes de trabajo que derivan de las mismas.

Por lo que, en consecuencia, tanto respecto de los riesgos psicosociales y osteomusculares, y sus mutuas interacciones, como de los otros grupos de riesgo, se torna imperiosa la necesidad de su acometimiento en atención a una serie de pautas que, en concordancia con las investigaciones modernas más específicas, incrementarían también la productividad y sostenibilidad del sector:

a) Investigar específicamente cada uno de tales conjuntos de riesgo, sobre todo en relación con los colectivos vulnerables (*supra*), en el contexto de una red de información y divulgación que llegue de alguna manera a las zonas rurales y, concretamente, a sus trabajadores y pequeños propietarios agrícolas.

b) Gestionar la atención sanitaria, así como la educación para la salud y la prevención de riesgos, de la manera más integral y relacionada posible, en atención a los resultados de la investigación específica y por medio de un sistema sanitario reforzado, conectado íntimamente a un sistema en red formado por los subsistemas enunciados en el epígrafe anterior (servicios y entidades sociales y sectoriales, e instituciones y servicios del sistema laboral, sanitario, educativo, industrial, etc.).

c) Incentivar económicamente a los implicados no solo en materia productiva, para que mediante beneficios fiscales, así como a través de ayudas y subvenciones dirigidas a los trabajadores autónomos, las organizaciones profesionales agrarias y las organizaciones de productores, se dé un mayor peso a la lucha frente a los riesgos del sector más graves, sin descuidar los nuevos y emergentes (p. ej. en relación con la optimización de las obligaciones referidas a las modalidades de organización preventiva, la adquisición y renovación de equipos, etc.).

d) Ligar la prevención de riesgos al fomento del emprendimiento y el empleo juvenil, asociado a la incorporación de las nuevas tecnologías y de la agricultura ecológica en el marco legal de la modernización de las explotaciones agrarias, en tanto en cuanto las ventajas que para las zonas rurales ambas conllevan, no debe ocultar que las mismas no son totalmente inocuas, sino que de hecho en su novedad está el mayor riesgo, como ocurre claramente con las primeras, y en relación con la segunda porque, ya que la eliminación de los agroquímicos no siempre es total o pasa por una reducción gradual, se pueden descuidar aún más la medición, protección química, vigilancia de la salud y demás medidas frente a los riesgos todavía presentes.

e) Divulgar, intervenir y formar en relación con otras perspectivas de gestión organizacional y del puesto de trabajo, orientadas a mejorar jornada, horarios, vida personal, servicios comunes, vivienda, convivencia, trato, etc., implicando a tal efecto la colaboración entre los trabajadores y empresarios y las entidades relacionadas con la prevención y la agricultura.

f) Impulsar y regular el sector preventivamente a nivel político, de forma que se hagan visibles y se optimicen los riesgos y las condiciones de trabajo de los agricultores y jornaleros por medio de estrategias, planes y programas

políticos, así como de legislaciones transversales o intersectoriales y reglamentos específicos.

g) Establecer sistemas preventivos y administrativos interconectados, como tales hoy inexistentes, con una orientación sectorial que rompa con la ineficacia actual en relación con la investigación, la detección y el registro de los riesgos laborales, pero también con la evidente necesidad de informar, formar y concienciar a especialistas, responsables y trabajadores, respecto de la incidencia y naturaleza de los riesgos más graves de este peligroso sector.

En el marco transversal legal y de las políticas y estrategias, sobre todo en lo que a la rama agrícola se refiere, de cara a la gestión técnica y formativa de la misma, es recomendable reglamentar, sin perjuicio del papel complementario o suplementario del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

a) Especificación de ciertos requisitos formativos particulares de los servicios de prevención; como pueden ser, por ejemplo, la adecuación a la rama agraria de la cualificación profesional de los componentes de los servicios de prevención o el control específico de la coordinación de actividades empresariales, etc. emulando al respecto, en cierta medida, al sector de la construcción.

b) Profesionalización de los tractoristas y otros maquinistas por medio de acreditaciones profesionales obligatorias o de cursos insertos en el sistema oficial de Formación Profesional fundamentalmente prácticos y con control de su aprovechamiento (aptitud), regulando asimismo la seguridad de los requisitos mecánicos y de mantenimiento de los equipos agrícolas correspondientes: tractores, cosechadoras, almazaras, etc.

c) Remisión forzosa de la regulación de la formación e información preventiva a la negociación colectiva, mejorando la regulación del convenio general de la construcción, respecto a los ciclos formativos que otorgan el derecho a obtener la tarjeta profesional de la construcción en el mismo (título III), potenciando su practicidad y orientación a puestos concretos (art. 19 LPRL).

d) Inclusión de controles técnicos y formativos respecto de las nuevas tecnologías, como parte específica e imprescindible de esta nueva regulación preventiva.

e) Intensificación del impacto del aprendizaje preventivo y de la Formación Profesional, superando los inconvenientes que han tenido lamentablemente pasados acuerdos de concertación y ciertos convenios colectivos.

Para ello, pueden utilizarse como herramientas:

En primer lugar, la formación, información y divulgación diseñada e impartida en atención a la investigación, por los observatorios y las entidades y organismo públicos especializados en la rama agrícola (p. ej. Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, Plataforma de Conocimiento para el Medio Rural y Pesquero, Red de Alerta e Información Fitosanitaria de Andalucía).

En segundo lugar, el desarrollo de la capacidad preventiva como parte intrínseca de la gestión de la capacidad profesional, de modo que ambas se configuren a partir de un aprendizaje natural, que solo es producto espontáneo del ejercicio fluido de las funciones y relaciones que constituyen las responsabilidades del puesto de trabajo, en torno a un proceso de mejora del rendimiento que se potencie en un contexto de gestión de los recursos humanos enfocado al bienestar psicosocial en el trabajo. Siendo preciso para ello, según se deriva del análisis directo y pormenorizado del sistema educativo, tanto por la cantidad como por la contundencia de las iniciativas formativas dirigidas a los puestos vinculados al trabajo agrícola, por parte de la FP, la Universidad, y los organismos públicos y privados, cambiar el modelo formativo hasta ahora imperante.

Este cambio debe lograr una conexión íntima y coherente de la educación y la formación profesional y continua del trabajador y sus mandos, con la peligrosidad y la naturaleza de las tareas que corresponden al mismo a lo largo de su vida laboral, a fin de alcanzar la capacidad oportuna a nivel individual y organizacional para hacer frente a los riesgos laborales. También debe darse una asociación permanente e inmediata del aprendizaje preventivo con los riesgos nuevos y emergentes, así como con las necesidades preventivas de las nuevas tecnologías. Por último, los aspectos que se han visto como deficiencias formativas son, entre otros: la escasa protección a nivel jurídico de jornaleros y agricultores; la recurrencia de los aspectos formativos, culturales y sociodemográficos; el intenso impacto de los trastornos musculoesqueléticos y psicosociales; y, la perentoriedad preventiva del sector ante ciertos riesgos nuevos y emergentes.

BLOQUE IV:
POLÍTICA DE EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO AGRARIO

CAPÍTULO 14: POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO AGRARIA EN ESPAÑA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

La conexión entre el Derecho del Trabajo y la Política de Empleo se pone de manifiesto especialmente en normas de carácter estatal; sin perjuicio de algunas medidas destinadas a mejorar la gestión del empleo y de algunos incentivos adoptados en algunas CCAA, como Andalucía. Junto al conjunto de normas con impacto en el Sector Agrario o específicamente dedicadas a este sector destacan también los convenios colectivos adoptados en el Sector Agrario que contienen medidas destinadas al mantenimiento en el empleo o que se refieren a la igualdad y no discriminación en la intersección con el género. Unos convenios colectivos que han sido objeto de estudio en muchos capítulos de la presente monografía pero que tienen una especial relevancia en el bloque temático destinado al análisis de la política de empleo y a la igualdad de género en el medio agrario por la concreción de algunas medidas de empleo y la conexión con los acuerdos sobre los planes de igualdad, que son abundantes en este sector productivo.

El análisis, que se ha centrado en las políticas activas de empleo, ha demostrado que el conjunto amplio de intervenciones o de acuerdos adoptados para mejorar el empleo se refieren a una pluralidad de materias que comprenden desde el acceso al empleo hasta la reinserción en el mercado de trabajo, destinándose tanto a personas trabajadoras ocupadas como desempleadas, hayan trabajado previamente o no en el Sector Agrario. Si bien, las medidas son más intensas en el caso de haber realizado previamente actividades en el Sector Agrario.

De las medidas de acceso al empleo, las políticas públicas de empleo generales son de aplicación al Sector Agrario, por lo que la reserva de puesto de trabajo es una obligación empresarial de preceptivo cumplimiento y la prioridad en el acceso al mercado de trabajo conectada con el género puede introducirse por los sujetos negociadores a través de los convenios colectivos o de los planes de igualdad. De éstas intervenciones, puede destacarse tan solo como medida específica de este sector el programa de fomento del empleo agrario, que promueve el acceso al mercado protegido de empleo para quienes previamente han prestado servicios en el Sector Agrario; sin perjuicio de que son abundantes los planes de igualdad que contienen medidas particulares destinadas a equilibrar la participación entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo fundamentalmente a través de la prioridad en el acceso al mercado de trabajo para las mujeres. De modo que intervenciones como la intermediación y la gestión del empleo agrario se rigen por las disposiciones generales, salvo algunas experiencias de gestión impulsadas por fórmulas y sujetos externos a quienes participan en la intermediación laboral pública.

Por lo que respecta al mantenimiento en el empleo, la flexibilidad externa tiene aún más relevancia que la flexibilidad interna, lo que puede constatarse por los datos estadísticos de la contratación temporal, por la importancia de la flexibilidad el tiempo de trabajo en los convenios colectivos frente a otras cláusulas relacionadas con la suspensión o la extinción del contrato de trabajo, así como por el fomento de la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de edad avanzada en los convenios colectivos. Por otra parte, y sin que haya sido objeto de estudio en este Bloque, centrado en el estudio de la política de empleo y la igualdad de género en el medio agrario, la cobertura de las situaciones de necesidad es también una de las intervenciones más relevantes de la política de empleo agraria. Lo que ha dado lugar a medidas específicas como el subsidio agrario o la renta agraria.

El análisis efectuado ha permitido constatar una máxima común de todas las intervenciones públicas dedicadas a mejorar el empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo: la política de fomento del empleo constituye también en el Sector Agrario la intervención más relevante de la política de empleo. A ella se dedica la PAC, que contiene una amplia variedad de intervenciones para fomentar la constitución o el mantenimiento como empresaria o como empresario agrícola, a través de una amplia variedad de programas (FEAGA, FEADER, FEDER y FSE), donde intervienen tanto el Estado como las CCAA. También existen programas fomento de la formación como el "Programa Campus Rural" o el "Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola en Andalucía", que se unen a otros más generales de fomento del empleo o de la formación como el Plan de Garantía Juvenil Plus o el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En consecuencia, la mayoría de las intervenciones impulsadas por los poderes públicos o por los agentes sociales sobre el mercado agrario son de carácter general. Tan

solo cabe destacar algunas dirigidas a fomentar la participación de las personas jóvenes, especialmente en relación con la formación y el acceso al empleo, así como respecto de las mujeres, particularmente mediante el fomento del empleo o a través de las medidas destinadas a equilibrar su participación laboral impulsadas en los planes de igualdad. En contraste, otros grupos sociales, como son las personas con discapacidad o las personas trabajadoras inmigrantes, tan solo se benefician de las medidas generales de fomento del empleo o de la formación. Sin perjuicio de que los planes de igualdad han dispuesto medidas específicas en la intersección género e inmigración, por el importante volumen de empleo ocupado por estas personas trabajadoras y los problemas asociados a su participación laboral.

CAPÍTULO 15: LA FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO CON ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA

La primera afirmación que debe hacerse es que la formación específica en la actividad agraria supone una importante garantía para el mantenimiento en el empleo, e incluso en términos más amplios en el sector. Esto se pone de manifiesto en el hecho de que la actividad agrícola se caracteriza por estar sumamente masculinizada, en tanto que la misma es desarrollada mayoritariamente por trabajadores de género masculino, sobre todo de edad avanzada. Tal circunstancia se acentúa cuando se hace referencia a los titulares masculinos de las explotaciones agrarias, los cuales superan considerablemente en número al de mujeres como se demuestra a través de las estadísticas consultadas. Lo anterior se relaciona con la formación, en el sentido de que la mayor parte de dichos titulares cuenta como única formación con la experiencia, adquirida principalmente mediante la transmisión generacional. A medida que se incrementa el nivel de los estudios, de manera proporcional, desciende el número de titulares de explotaciones personas físicas. Esta situación obedece a que en la agricultura tradicionalmente ha primado la experiencia práctica, lo que constituye un problema estructural de dicho sector.

La tipología contractual a la que de forma generalizada se recurre en el Sector Agrario es la temporal, o al menos así ha sido hasta la reforma legislativa del año 2021, lo que tiene una incidencia directa sobre la formación de los trabajadores. En tal sentido, resulta interesante reflexionar acerca de si en el ámbito agrario se debería fomentar la utilización de los contratos para la formación en alternancia o el contrato para la práctica profesional regulados por el art. 11 ET en la medida en que pueden favorecer la contratación de trabajadores que estén cursando sus estudios para la obtención de cualquiera de los títulos relacionados con el medio agropecuario.

Todas las disposiciones en las que se aborda la cuestión agraria se refieren a la formación, instando a las instituciones correspondientes a que establezcan medidas efectivas a través de las cuales se fomente la formación profesional, la investigación y la divulgación de conocimientos relacionados con la materia agrónoma. De manera concreta, en el ámbito de la Unión Europea, se ha destacado a la agricultura como un sector que cuenta con múltiples oportunidades de empleo en función de la titulación académica y que facilita la movilidad, tanto geográfica como profesional de los trabajadores. Asimismo, y partiendo de la actividad

agrícola ha de adaptarse a las nuevas tecnologías para poder ser más eficiente, se evidencia que la capacidad de adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción se incrementa gracias a la formación y la reconversión profesionales.

No obstante, las intervenciones públicas destinadas a garantizar la formación son escasas, sin que los convenios colectivos se hayan detenido en cuestiones de especial relevancia para la consecución del propósito de incrementar la formación de las personas trabajadoras. En tal sentido, pese a que los interlocutores sociales cuentan con los cauces oportunos para poder desarrollar más acuerdos marcos sobre la materia, amparados en el art. 83.3 ET, lo cierto es que son escasos. De ahí que la programación sobre la formación agraria parta de las diferentes Administraciones Públicas, pese a que sería interesante que las organizaciones sindicales y empresariales que tan bien conocen el terreno fueran las que tomasen esta iniciativa. Esta circunstancia se pone de manifiesto en el análisis de los correspondientes programas vigentes en cada uno de los diferentes niveles educativos.

De igual modo, la negociación a nivel inferior tampoco refleja una preocupación excesiva por la formación en el campo, pese a tratarse de un valor en alza para la obtención de mayores beneficios en las empresas dedicadas a este sector; además de ser el cauce natural para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Por todo ello, en lo que respecta por ejemplo a los permisos para la formación, se puede señalar que la regulación se lleva a cabo a través de las normas generales, siendo escasas las paccionadas que se detienen en concretar aspectos de la obligación empresarial de formar a su plantilla. Esto pese a que la formación continua es un derecho de los trabajadores, o lo que es lo mismo, una condición laboral básica en sí misma dado que es el medio esencial para alcanzar la plena eficacia de otros derechos laborales. Por esta razón deben ser tenidos en consideración los escasos convenios colectivos, tanto de sector como de empresa dentro del ámbito autonómico andaluz, en los que se ha podido constatar que efectivamente la formación constituye una preocupación de la comisión negociadora del convenio.

No obstante, en materia preventiva sí que se ha puesto una mayor atención a la formación; lo cual puede entenderse si se tiene en cuenta que la formación está configurada en la normativa sobre prevención de riesgos laborales como una obligación empresarial, obviamente también en el Sector Agrario. Por tanto, este dato no obedece sino al cumplimiento de una exigencia legal. No obstante, tal cumplimiento acaba siendo parcial, pues el desarrollo de dicha obligación hecha por la normativa secundaria y por los convenios colectivos no garantiza una protección eficaz frente a los riesgos, pues para que esto sea efectivo resulta imprescindible que la formación sea completa.

De todo ello se desprende la necesidad de insistir en la promoción de la formación, pues el sector primario genera un gran impacto en la economía a través de las contrataciones realizadas, no solo a españoles, sino también a extranjeros. Para este último colectivo se deben diseñar programas específicos, pues los conocimientos adquiridos pueden ser diferentes de las técnicas que se requieran en el Sector Agrario español, entre lo que se puede incluir la capacitación en cuanto a la utilización de la maquinaria y la prevención de riesgos laborales para proteger la salud de los trabajadores. Sin duda, el tema no es irrelevante en la medida en que la inversión en formación se traduce en una mejora en el rendimiento económico y tecnológico de las empresas agrarias españolas.

CAPÍTULO 16: EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y LAS MEDIDAS DISEÑADAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO

La regulación de los planes de igualdad efectuada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, constituye una importante intervención en el mercado de trabajo para promover que las empresas cuenten con mecanismos de garantía interna del cumplimiento de la igualdad; lo que además precisa, a los efectos de asegurar un mayor control y eficacia, la negociación con la representación de las personas trabajadoras. En el Sector Agrario son muchas las empresas que cuentan con planes de igualdad negociados, cumpliendo de esta forma con la regulación estatal que obliga a su implementación en empresas con 50 personas trabajadoras, entre otros supuestos (artículo 45.2 LOI y artículo 2.2 Real Decreto 901/2020).

Los planes de igualdad son el resultado de un exhaustivo análisis del cumplimiento de la igualdad en la empresa. En este sentido, el diagnóstico de situación permite identificar las desigualdades, las diferencias, las desventajas y los obstáculos que puedan existir en la misma para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres y, en función de los resultados obtenidos, diseñar y establecer las medidas que sean precisas para erradicarlos, contribuyendo a la mejora de la participación laboral de las mujeres en las empresas.

El análisis realizado tanto del diagnóstico sobre la situación de la igualdad, así como de las medidas, en ambos casos contenidos en los vigentes planes de igualdad del Sector Agrario andaluz, muestra, con carácter general, importantes deficiencias, lo que reduce su capacidad de conseguir el objetivo de igualdad trazado, así como, por tanto, de empleabilidad. Se puede observar cómo, por un lado, en algunos planes de igualdad se reproduce el mismo contenido, de forma parcial para algunas materias, o en su totalidad, en idénticos términos o con escasas variaciones, lo que lleva a cuestionar la verdadera operatividad de dichos planes ya que, en realidad, las empresas simplemente pretenden cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad; o cómo, por otro lado, en algunos casos los sujetos negociadores son incapaces de detectar las desigualdades, puesto que ellos mismos perciben los roles o estereotipos de género como algo natural y/o vinculado a factores externos, tal y como se recoge en determinados planes de igualdad, justificándolos de ese modo y contribuyendo a perpetuarlos ya que no consideran necesario adoptar medidas al respecto. Y ello a pesar de que en el diagnóstico de situación se aprecien las consecuencias negativas que tienen para la mujer, situándola en una posición de desigualdad que se refleja claramente en diferentes materias tales como, entre otras, la selección, la contratación o la clasificación profesional, impidiendo en muchos casos que la mujer promocione y acceda a puestos de responsabilidad.

En este sentido, llama la atención cómo, aunque en algunos planes de igualdad se aprecia que los puestos de mayor nivel de responsabilidad están ocupados por hombres, los sujetos negociadores no se plantean que pueda haber una clara segregación vertical, incluso niegan que exista por el hecho de que las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad intermedia. Es más, en algunos planes de igualdad no se aprecia la necesaria coherencia entre el diagnóstico de situación y las medidas adoptadas; de hecho, aunque del diagnóstico se extrae la necesidad de erradicar determinadas desigualdades, en realidad o no se contemplan medidas para ello, o las que se establecen no permiten eliminarlas.

No obstante, también se puede apreciar que, en algunos planes de igualdad, tanto del Sector Agrario andaluz como de otros ámbitos territoriales, se contemplan distintas medidas que pueden contribuir a eliminar los estereotipos de género, los roles que se asignan a hombres y mujeres en este sector y, por tanto, a alcanzar la igualdad de trato entre unos y otras, así como a evitar la discriminación por razón de sexo. Unas medidas relativas no solo a las materias que se han de abordar en los planes de igualdad sino también a aquellas que no necesariamente deben incluirse, como la salud laboral desde una perspectiva de género, el lenguaje y la comunicación no sexista y la violencia de género. Sin embargo, también se puede constatar que, cuando se establecen medidas referidas a estas últimas materias, los sujetos negociadores no siempre muestran el mismo interés; y ello a pesar de la importancia que puede tener la adopción de dichas medidas en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, como sucede, en concreto, en materia de violencia de género; un tipo de violencia que está presente en el Sector Agrario y que se invisibiliza al normalizarla. En todo caso, cabe destacar que las medidas que se recogen en los planes de igualdad pueden contribuir a avanzar en la lucha contra este tipo de violencia y, por tanto, en la mencionada consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

BLOQUE V:
PROTECCIÓN SOCIAL AGRARIA

CAPÍTULO 17: EL ÁMBITO SUBJETIVO DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En la medida en que es la actividad agraria la que funciona como referencia central para determinar la integración de los trabajadores que la desempeñan en el SEA o el SETA (si lo hacen de forma asalariada o autónoma es, a estos efectos, secundario), la actividad productiva que se lleve a cabo, sea por la empresa para la que trabajan los asalariados del campo de forma subordinada, sea por la organización productiva, igualmente empresarial, que encabeza el trabajador autónomo que pretende su inclusión en el SETA, se convierte en esencial. La fijación, pues, del ámbito de cobertura del SEA y del SETA debe partir del tipo de actividad a la que se dedique la empresa u organización productiva en la que presten servicios los trabajadores, asalariados o autónomos, afectados por el encuadramiento.

Si la actividad desarrollada por la empresa agraria (es decir, agrícola, forestal o pecuaria), está integrada materialmente dentro de una organización empresarial de mayor envergadura, de naturaleza industrial o de servicios, el encuadramiento de los trabajadores por cuenta ajena ha de ser en el RGSS en tanto que en estos casos no cabe considerar la existencia de un empresario agrícola en sentido propio. Esto es, se habrá debilitado el concepto de labor agraria como consecuencia de la propia determinación del concepto de empresario agrícola habida cuenta la realidad económica de la actividad desarrollada.

En cuanto a la exigencia de titularidad de algunos de los elementos claves para el desempeño de la actividad agraria, como es el caso de la finca o del suelo, debe prevalecer la realidad económica de la empresa frente a la apariencia formal; de este modo, la titularidad

del suelo (o finca) no habrá de ser por sí misma un requisito, dado que la actividad agraria puede desarrollarse en explotaciones a título de arrendamiento, concesión, contrato, etc. De igual forma, el concepto que se maneja de empresario agrario es igual al que recoge la normativa laboral (art. 1.2 ET); por tanto, identidad absoluta entre empresario agrario y empleador a efectos laborales.

La Ley no precisa un concepto claro de labor agraria en sentido estricto, únicamente que ésta incluye tareas propiamente agrícolas, forestales y pecuarias; de ahí que la norma se refiera a aquellas actividades que persigan la obtención directa de frutos y productos agrícolas, forestales o pecuarias que requiera la intervención de mano de obra y esto conecta con la idea de laboralidad o de trabajo autónomo. Esto se ha traducido en el caso de la inclusión del trabajo asalariado en el SEA en una necesaria disociación previa entre labor y explotaciones agrarias. Disociación que, sin embargo, no se exige en el caso de la inscripción del trabajador autónomo en el SETA ya que la misma viene dada más por la naturaleza de la actividad de la organización productiva establecida y liderada por el autónomo que por la labor específica que éste hace dentro de ella. La calificación de agraria de la explotación de la que es titular el autónomo determina, de forma casi automática, la consideración igualmente de agraria de la labor desempeñada por el autónomo mediante su participación personal y directa en la actividad de que se trate.

En todo caso, la Ley maneja un concepto amplio de labor agraria en la medida en que incluye como tal las denominadas complementarias o accesorias y de primera transformación que responden al llamado principio de unidad de empresa; conforme al cual se permitirá considerar actividades de primera transformación todas aquéllas que tuvieran como resultado la elaboración de un producto obtenido en la misma empresa y formando parte de un mismo proceso productivo. De forma que, siendo la misma empresa donde se realizan las diferentes actividades del proceso productivo, todos los trabajadores habrán de quedar adscritos al SEA. Asimismo, y en según qué supuestos, también se consideran actividades agrarias las desarrolladas por las industrias complementarias de éstas, tales como, almacenamiento, transportes y transformación de los frutos o productos agrarios, actividades cinegéticas y agroturismo, siempre que no constituya una explotación independiente de la producción. De lo contrario, es decir, cuando constituya una explotación independiente los trabajadores estarán en el RGSS o en el RETA, en este segundo caso y aunque se trate de una explotación agraria, en función del volumen de negocio y de los trabajadores asalariados que requieran ser contratados.

En cuanto a la exigencia de habitualidad y medio fundamental de vida del trabajo agrícola en la determinación del campo de aplicación del SEA o del SETA, se trata de una exigencia debilitada jurisprudencialmente y que se ha traducido en que la actividad tenga cierta importancia, no tratándose de una contribución simbólica o anecdótica a la economía familiar. Un dato corroborado tras la Ley 28/2011, respecto de la integración en el SEA del trabajador asalariado que realiza una actividad agraria, al margen de los ingresos adquiridos por el desempeño de esa actividad. Esta desaparición práctica del requisito ha permitido la permanencia en el SEA de los trabajadores inscritos en el censo agrario, con unos requisitos muy debilitados en cuanto al desempeño efectivo y cuantitativamente relevante de una actividad agraria. Así se recoge en la Ley que, para entrar y permanecer en el SEA, requiere un mínimo de 30 jornales reales en un periodo continuado de 365 días.

Una exigencia, como se ha dicho, debilitada que se justifica por la singularidad del sector, el alto nivel de desempleo, su intensa temporalidad y la corta duración de los contratos.

En el caso del trabajo autónomo la aplicación práctica de los criterios de profesionalidad y centralidad justifican que, a efectos de su inclusión en el SETA, la Ley vuelva a establecer requisitos vinculados a la obtención por parte del autónomo agrario de un determinado nivel de rendimientos por la actividad agraria. Es verdad que el montante de los ingresos no expresa necesariamente y de forma directa que el trabajador se dedica habitualmente al trabajo por cuenta propia que se remite más bien es al tiempo de dedicación a las labores agrarias. Pero, al no existir un referente cuantitativo expreso, así como la dificultad de concreción y de prueba de las unidades temporales determinantes de la habitualidad, el montante de la retribución, de más fácil cómputo y verificación que el tiempo de dedicación, se convierte en el parámetro más creíble de dicha habitualidad en la medida en que el montante de los ingresos derivados de la actividad por cuenta propia guarda una evidente correlación con el tiempo invertido en la misma. En todo caso, tras la nota de habitualidad lo que se está exigiendo es que el trabajador autónomo desarrolle efectivamente una actividad y que, además, la misma sea profesional; o lo que es lo mismo, que dicha actividad tenga entidad suficiente, de cierta relevancia y permanencia y que no se trate, en consecuencia, de una actividad meramente puntual, marginal o residual; impidiéndose así el acceso de los trabajadores autónomos al Sistema de Seguridad Social por el desempeño de cualquier trabajo por cuenta propia por irrelevante que sea. Algo que es válido tanto para los autónomos adscritos al RETA como a los que están más concretamente en el SETA.

Conectada con la habitualidad igualmente se exige al trabajo autónomo que se ejecute de forma personal y directa; lo que no impide la contratación de trabajadores (en número limitado), aunque exigiendo un tiempo mínimo de trabajo del autónomo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas ha de ser superior a la mitad del tiempo de trabajo total. Subrayando así la relevancia que debe tener la dedicación al trabajo agrario a efectos del encuadramiento de estos trabajadores en el SETA. Puesto que el objetivo del SETA es proteger al pequeño agricultor que sea profesional deben excluidos los trabajos meramente marginales, sean por la escasa relevancia de la actividad, sean porque el tiempo de dedicación es inferior al legalmente establecido.

Por otra parte, la realidad práctica muestra que la habitual temporalidad del trabajo asalariado y de la escasez de ingresos que se derivan del mismo, fuerzan en ocasiones al trabajador, si es que tiene los mínimos recursos para ello, a emprender una actividad agraria por cuenta propia. O, en sentido contrario, que la poca consistencia o entidad de la actividad por cuenta propia, derivada de la escasa dimensión de las explotaciones y de los ingresos reducidos que las mismas generan, obligan a los autónomos agrarios a compatibilizar el trabajo por cuenta propia en sus explotaciones con el trabajo por cuenta ajena en calidad de eventual o temporero, aprovechando las oportunidades de empleo en el campo para completar el conjunto de sus ingresos o rentas anuales. Una circunstancia que las normas que regulan el trabajo agrícola deberían tener en cuenta si se quiere legislar teniendo en cuenta la realidad existente en el campo; lo contrario obliga, como sucede en el caso, a una doble adscripción a la Seguridad Social con el coste que ello supone para una economía que por sí misma, incluso si el desempeño del trabajo es plural, es incapaz de afrontar tales gastos.

La condición de titular de la explotación agraria, no debe identificarse en términos absolutos con la propiedad, y puede corresponder a una *persona física, ya sea en régimen de titularidad única, ya sea en régimen de titularidad compartida (entendida esta titularidad compartida como* la unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye por un matrimonio o pareja unida por análoga relación de afectividad, para la gestión conjunta de la explotación agraria) *inscrita en el registro correspondiente; o a una persona jurídica, que ejerce la actividad agraria organizando los bienes y derechos integrantes de la explotación con criterios empresariales y asumiendo los riesgos y responsabilidades civil, social y fiscal que puedan derivarse de la gestión de la explotación. A estos efectos, ha de destacarse la importancia de la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias* con el fin de promover esta modalidad de explotación agraria como un vehículo para alcanzar la verdadera equiparación de las mujeres y los hombres en la explotación agraria, dando así cumplimiento efectivo al principio de igualdad y no discriminación proclamada en la Constitución. Al tiempo que ha permitido aflorar la realidad del frecuente, relevante e intenso trabajo femenino agrario, particularmente en las explotaciones agrarias de carácter familiar; un trabajo que ha sido, y sigue siendo en gran medida, tan necesario como invisible.

CAPÍTULO 18: ACTOS DE ENCUADRAMIENTO EN TRABAJADORES AGRARIOS Y SUS PARTICULARIDADES RESPECTO AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RETA

En lo relativo a la inscripción de empresas, se trata del acto de encuadramiento con mayor integración, dado que no se observan especiales diferencias respecto a la regulación general. En cuanto al alta, en el caso del trabajador autónomo, debe realizarla él mismo, indicando además qué tipo de autónomo es, de manera que se diferencia, entre otros, si es un autónomo agrario, familiar o administrador. Además, ante situaciones de errores de determinación de la tipología o de modificación de la misma, el sistema a seguir para ello no será el clásico del RETA, esto es, el Servicio por el que el autorizado Red pueda realizar los cambios necesarios. Algo que se ha comentado que podría responder a una mayor exigencia de control debido a que el SETA se trata de un sistema más beneficioso.

En lo relativo al alta de familiares del trabajador autónomo se ha determinado que, con la integración del REA en el RETA, se ha producido un acercamiento a la realidad agraria, teniendo en cuenta las particularidades de un sistema en que las explotaciones familiares y el trabajo entre sujetos que mantienen lazos de afinidad o consanguinidad en grados cercanos es muy habitual. Más aún en el caso de los cónyuges. De esta manera, se permite el encuadramiento en el sistema de trabajadores que normalmente estarían incluidos en el RETA, como es el caso de los familiares del titular de la explotación hasta el tercer grado de consanguineidad o afinidad. De esta manera, se aumenta el número de cotizantes al sistema, atendiendo situaciones de trabajo real, muchas veces relacionadas con el papel de la mujer en el campo, potenciando así el principio de igualdad.

En lo referido al alta de los trabajadores por cuenta ajena en el SEA, se detectan como aspectos esenciales, la existencia de las siguientes situaciones particulares: el alta en

periodos de actividad, el alta en periodos de inactividad, el alta tardía, el alta de familiares y las situaciones de alta asimilada y alta presunta.

Dentro del alta en periodo de actividad, destaca el alta tardía, situación excepcional regulada en el art. 254 LGSS y que no debe confundirse con un alta irregular, pues la norma la permite de manera excepcional para los trabajadores eventuales o fijos discontinuos que no hayan podido darse de alta antes. Pudiendo procederse a la misma el día de inicio de la actividad antes de las 12h o, caso de terminar antes la labor, antes de la finalización de la misma. Un supuesto que genera mucha conflictividad judicial, en cuanto a distintos aspectos, no solo en cuanto a los cumplimientos o incumplimientos con la Seguridad Social, sino también en cuanto a las consecuencias ante un accidente de trabajo anterior al alta o la posible imputación de delitos penales en caso de un número elevado de trabajadores sin alta en tiempo.

Del estudio de los pronunciamientos se deduce cómo las reglas de aplicación de esta excepción son muy casuísticas, mezclándose cuestiones esenciales en la valoración de los tribunales y en la justificación de las empresas e inspección de trabajo, que suele ser la que detecta las irregularidades. Así pues, si bien el art. 254 LGSS hace referencia a la excepcionalidad e imposibilidad de haberse formalizado el alta anteriormente, la justificación de las empresas opera no solo sobre esta circunstancia sino también sobre el hecho de no haber procedido el alta antes de la actuación inspectora. Problemática que, aunque se ha considerado menor por la posibilidad de alta a través del sistema RED, no deja de resultar aún relevante.

En cuanto al alta de familiares en el SEA. De nuevo en este caso, se modifica la regla general, permitiéndose la contratación y consiguiente encuadramiento en el SEA de los hijos menores de 30 años, o mayores de 30 con dificultades de inserción laboral, incluso en el caso de que exista convivencia. Si bien tendrán una protección algo diferente, se les da cabida en el SEA en lugar de, por su parentesco, remitirles al SETA.

Se ha examinado también la cuestión del alta durante el periodo de inactividad. Se trata de situaciones en que, sin estar desarrollando la actividad agraria por encima, ni por debajo, de unos límites de jornadas reales, el trabajador se encuentra de alta cotizando él mismo para acceder a la protección de diversas situaciones, como puede ser la IP. Produciéndose casos especialmente complejos en los supuestos de incumplimiento de requisitos de cotización con coincidencia de una situación protegida por el Sistema o en casos en que se producen supuestos de IT, desprotegidas en estos casos y que han generado mucha conflictividad judicial. Siendo esta exclusión algo que ha llevado a sentencias a tener que delimitar de manera precisa si un trabajador se encuentra en periodo de inactividad o en situación de asimilación al alta para evitar su desprotección.

Ante la inexistencia de un concepto legal de actividad, se debe acudir por oposición a lo que se conceptúa como periodo de inactividad. De manera que un trabajador agrario se encontrará en periodo de actividad o de inactividad. El periodo de actividad implicará el alta en el sistema y el criterio para ello será, esencialmente, el número de jornadas reales realizadas. En cuanto al periodo de inactividad, se trata de una situación que tiene dos escenarios: el primero, cuando no se realizan suficientes jornadas reales para considerarse en actividad, pero las suficientes para que la normativa permite que el trabajador, voluntariamente, solicite el alta en el sistema, implicando esto condiciones especiales; el

segundo, cuando, no estando en periodo de actividad, tampoco se realizan suficientes jornadas como para que el trabajador solicite el alta en el sistema.

A efectos de alta, son esenciales los supuestos de pluriactividad y pluriempleo, dado que, en el caso del trabajo agrario, la pluriactividad ha sido muy limitada en periodos anteriores, aunque se fue flexibilizando progresivamente. Se ha determinado cómo uno de los aspectos esenciales que complicaba dicha pluriactividad era, precisamente, la presencia de los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida que, en el caso de la realización de distintas actividades profesionales hacían incompatible la permanencia en el régimen agrario correspondiente. Se debe valorar, por tanto, positivamente, a efectos de evitar efectos perniciosos como es el desempleo o el desarrollo de la economía sumergida, la eliminación de estos requisitos y su sustitución por criterios de orden más económico. No obstante, se siguen produciendo dudas en cuanto a la virtualidad y posible compatibilidad entre los distintos regímenes de Seguridad Social, como muestran los abundantes pronunciamientos judiciales en la materia. Habiéndose determinado que será posible el alta en el RGSS ordinario y en el SETA; en cambio, no son compatibles la inclusión en el RETA y el SETA, teniendo preferencia el Sistema Especial; y tampoco siendo posible el encuadramiento en el SEA y el SETA de manera simultánea.

Por lo que se refiere a la baja o exclusión del sistema, en el caso del SETA, la exclusión se realizará a iniciativa del trabajador o de oficio por la TGSS. En ambos casos, se ha concluido cómo la especialidad de los medios de comprobación de los requisitos económicos para el encuadramiento en el sistema, esto es, la comprobación de la declaración de IRPF del autónomo meses después de la finalización del año natural en que deben cumplirse los límites económicos, hace que la fecha de efectos de exclusión del sistema tenga un elevado efecto retroactivo. Lo que no sucede en el caso del criterio de número de trabajadores contratados.

En cuanto al trabajador por cuenta ajena, se ha concluido que la principal especialidad del sistema es que la baja puede instarse tanto por el empresario como por el propio trabajador, dado que este puede solicitar tanto el alta como la baja durante los periodos de inactividad. La exclusión durante el periodo de inactividad, así como la reincorporación al mismo, se determina de acuerdo con criterios que dependen de la voluntad del trabajador o por realizarse de oficio por la TGSS. En estos casos, los problemas principales se plantean en situaciones en que se produce la exclusión por la falta de pago de cuotas y, mientras tanto se produce una contingencia que habría estado protegida en caso de alta durante el periodo de inactividad.

CAPÍTULO 19: FINANCIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN EN LOS SISTEMAS ESPECIALES DE TRABAJADORES AGRARIOS

La cuestión de la financiación de la Seguridad Social Agraria se nos aparece como un elemento central en el análisis de este sector del ordenamiento. Sin perjuicio de la relevancia e interés de otras cuestiones, el sostenimiento sociolaboral del Sector Agrario y la forma de financiarlo se convierte, a mi entender, en el centro de la cuestión agraria. Desde siempre se ha tratado de un sector deficitario, que ha precisado de la solidaridad

de los otros sectores productivos; una de las formas de solidaridad ha sido la existencia de beneficios en el cálculo de las cuotas de Seguridad Social. Existe por tanto un lógico interés de las empresas en quedar encuadradas en el ámbito de los actuales Sistemas Especiales Agrarios, para conseguir así unos gastos sociales notablemente inferiores a los del Régimen General; ello explica las permanentes controversias en la delimitación del campo subjetivo de la Seguridad Social Agraria, que siguen produciéndose hoy en día, pese a la importante labor clarificadora lleva a cabo por la jurisprudencia social.

Son múltiples las circunstancias que explican y justifican las especialidades de financiación de la Seguridad Social Agraria. Así podemos citar: el sometimiento de la actividad agraria a ciclos temporales, la incidencia del factor climatológico (sequías, inundaciones, heladas…), factores demográficos, factores sociológicos, culturales y educativos, el carácter estratégico del medio rural en el mantenimiento del medio ambiente y espacios naturales, la incidencia de los precios de los productos agrarios en la economía doméstica, las diferentes condiciones económicas y climáticas que se dan en las zonas agrarias del país y, finalmente, factores estrictamente económicos, la debilidad económica del Sector Agrario en definitiva.

Resulta fundamental tener en cuenta el carácter deficitario del Sector Agrario para con la financiación de la Seguridad Social, estamos ante un colectivo que genera más gastos prestacionales que ingresos por cotizaciones, y que, por tanto, precisa de otras aportaciones financieras, distintas y adicionales a las de sus propias cuotas sociales. La idea de solidaridad, que preside el sentido mismo de un sistema público de Seguridad Social, se hace presente con toda su intensidad en este sector.

Las singularidades en materia de financiación de la Seguridad Social Agraria no son nuevas, sino que han sido una constante en la historia de este sector. Se han ensayado todo tipo de fórmulas, diversas en su concepción y naturaleza, todas ellas con un doble objetivo: por un lado, como objetivo principal, aligerar los costes sociales de la actividad agraria y, por otro, simplificar y facilitar la liquidación y recaudación de las aportaciones empresariales a la Seguridad Social. Entre estos antecedentes destacan las cotizaciones por jornadas teóricas sobre terrenos rústicos, las cotizaciones empresariales por "jornadas reales", percepciones sobre productos, importados o nacionales, derivados del campo, cotizaciones efectuadas por los beneficiarios de ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria, o la cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, por hectáreas y según tipo de cultivo. Con el tiempo se ha avanzado hacia una progresiva homologación de estas formas de financiación con las del Régimen General y, en este sentido, la integración en el Régimen General ha supuesto en hito en dicho proceso.

Con la aprobación de la Ley de Integración 28/2011 y la creación dentro del Régimen General del Sistema Especial de los Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena se da un paso decisivo en el proceso de homologación en materia de cotización entre ambos Regímenes. No obstante, esa homologación no va a ser plena, pues, por un lado, subsisten relevantes singularidades y, por otro, los periodos transitorios establecidos para ese acercamiento a las formas de cotización del Régimen General son muy extensos en el tiempo. De esta manera podríamos calificar de cauteloso y lento el proceso de integración desde el punto de vista de la financiación. Dichas de manera resumida, las principales peculiaridades que permanecen o se introducen tras la integración en el Régimen General serían: las Bases de

Cotización se fijarán en función de los salarios reales, dejando atrás el mecanismo de las bases tarifadas; la Base de Cotización para la contingencia de Desempleo pasa a ser, como ocurre en el Régimen General, la Base de Cotización por Contingencias Profesionales; se introduce la cotización por Formación Profesional, antes inexistente; se le da una nueva regulación a la obligación de cotizar durante la situación de Incapacidad Temporal; y, sobre todo, aplicación a las bases de cotización de tipos de cotización atenuados y aplicación de reducciones en las cuotas, previéndose en esta materia amplios periodos de progresividad y transitoriedad, lo que conlleva un ajuste fino de los costes sociales para las empresas.

En un análisis más detallado de la actual forma de cotización en el SEA, la norma principal será la de la plena aplicación de la normativa del Régimen General, si bien ello se atempera con la existencia de las siguientes peculiaridades: distinción entre la cotización en los periodos de actividad agraria y los periodos de inactividad; en periodos de actividad, opción empresarial entre una cotización por bases mensuales o por jornadas reales; en los periodos de inactividad se establece la posibilidad de una cotización fija a cargo de los trabajadores, con carácter voluntario; aplicación de tipos más bajos de cotización que los previstos para el Régimen General; aplicación de reducciones, que irán variando cada año de forma progresiva, y en función del importe de las bases de cotización.

Las normas distinguen, por un lado, la cotización durante los periodos de actividad o trabajo agrario, que es el supuesto ordinario en Seguridad Social, y que será a cargo del empresario (cuota empresarial) y del propio trabajador (cuota obrera), y, de otro, la cotización en periodos de inactividad a cargo exclusivamente del trabajador. La primera será obligatoria; la segunda solo será obligatoria para aquellos trabajadores agrarios que voluntariamente hayan decidido seguir inscritos en el censo agrario. En cuanto a la cotización empresarial, existen dos modalidades de cotización, a elección del empresario agrícola; se podrá optar entre bases mensuales o bases diarias, si bien, de no ejercitarse oportunamente tal opción, se entenderá que se opta por las bases mensuales.

En cuanto a los tipos aplicables a las Bases de Cotización, aquí es donde, en relación con la cotización por contingencias comunes, se observa una cotización reducida con el RG en la cuota empresarial (no en la cuota obrera), que, no obstante, irá despareciendo progresivamente con el paso de los años, hasta llegar a la equiparación plena en 2031. La Disposición Transitoria 18ª de la LGSS establece un periodo transitorio en el tipo de cotización empresarial hasta alcanzar el 23,6 en el año 2031.

Donde se aprecia más el carácter reducido de las aportaciones empresariales a los costes de Seguridad Social es en la aplicación de reducciones en la cuota. Es aquí donde se produce un beneficio sustancial en relación con Régimen General. Por tanto, actualmente, no solo se aplican tipos de cotización más bajos, sino que también resulta bonificada la cuota con porcentajes mucho más diferenciados que los de los tipos ya vistos. La suma de ambos beneficios nos dará la diferencia total con el Régimen General. A través de estas reducciones la LPGE y las normas concordantes van ajustando cada año el impacto de las cotizaciones en el Sector Agrario, reduciendo significativamente los tipos de cotización efectiva. Así como los tipos reducidos tienen fecha de caducidad (2031), las reducciones no tienen prevista una fecha límite.

En cuanto a la cotización en periodos de inactividad, es esta una de las grandes especialidades del SEA. Los trabajadores por cuenta ajena pueden mantenerse de alta en el

sistema aun cuando no presten servicios (en inactividad) y, en consecuencia, cotizando. Es el trabajador el que ha de comunicar a la TGSS su decisión de seguir de alta en el Sistema, sin necesidad de firmar un Convenio Especial. La permanencia en el sistema es pues voluntaria; la cotización es obligatoria pero solo en tanto se mantenga dicha alta. Se trata, claro está, de una cotización reducida (tipo del 11,50 %; más económico que el del Convenio Especial). Se pretende pues conseguir que estos trabajadores (mayoritariamente eventuales) puedan incrementar sus periodos de cotización con estas aportaciones "voluntarias". De no abrirse esta posibilidad de cotización muchos de ellos difícilmente podrían alcanzar las carencias exigibles para las grandes pensiones (15 años para la jubilación, por ejemplo, siendo esta la prestación con una carencia más exigente), toda vez que los días efectivamente trabajados en el Sector Agrario son normalmente escasos.

En lo referido a la cotización en el SETA, nos encontramos actualmente en plena implantación del nuevo sistema de cotización en el RETA. En este sentido, los agrarios del SETA se verán afectados en la misma medida que el resto de los trabajadores autónomos por el cambio en la forma de cotizar acordado en el RDL 13/2022 en cuanto a la determinación de las Bases de Cotización en función de los rendimientos netos de la actividad autónoma. También les resulta de aplicación la conocida como Tarifa Plana, en la nueva configuración dada a la misma para el año 2023. Por otro lado, permanecen tipos de cotización más reducidos que en el RETA y contingencias de cobertura voluntaria.

En materia de recaudación, no se observan importantes diferencias con la regulación del RG (para el SEA) y del RETA (para el SETA).

CAPÍTULO 20. LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS

El deseo de racionalizar nuestro Sistema de la Seguridad Social se ha traducido, entre otros aspectos, en la simplificación de su estructura organizativa y en la homogeneización de su acción protectora entre los diferentes colectivos encuadrados en su ámbito de aplicación. A ese responde la extinción del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y la inclusión de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y propia en el Régimen General de la Seguridad Social (RG) y en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta propia o Autónomos (RETA).

Un aspecto común a todas las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia: El requisito de hallarse al corriente del pago de las cotizaciones. Condicionar el acceso a las prestaciones de seguridad social al requisito de hallarse al corriente en las cotizaciones en sociales de cuyos ingresos resulten responsables los trabajadores agrarios en un aspecto compartido tanto para los trabajadores agrarios por cuenta ajena o como por cuenta propia; si bien, la singularidad propiamente dicha se aprecia en los trabajadores agrarios por cuenta ajena con respecto al resto del colectivo incluido en el RG.

Las peculiaridades en la prestación de IT de los trabajadores agrarios por cuenta ajena se concretan en el cumplimiento de los requisitos de acceso a la prestación (alta, cotizaciones válidas para cubrir el período de carencia), los cuales se hacen depender de la situación de actividad o inactividad en la pueden encontrarse estos trabajadores en el

momento del hecho causante de la prestación. El contenido de la prestación también se ve afectado por las especialidades que observamos en su forma de cotizar, así como por la fijeza o eventualidad con la se prestan los servicios o al extinguirse la relación laboral. En relación con los trabajadores agrarios por cuenta propia, la voluntariedad en la cobertura de la prestación de IT tanto por riesgos comunes como por riesgos profesionales constituye su única y destacable peculiaridad.

En la prestación por nacimiento y cuidado de menor las particularidades se concretan en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena. No así en el caso de los trabajadores agrarios por cuenta propia. Para los trabajadores agrarios por cuenta ajena, a diferencia de lo que ocurre con la IT, la prestación por nacimiento y cuidado de menor se protege, aunque, en la fecha del hecho causante, el trabajador se encuentre en situación de inactividad. La falta de una regulación sobre la forma de cálculo de la base reguladora de la prestación en estos casos ha obligado a la entidad gestora INSS a dictar las oportunas instrucciones sobre este extremo.

La prestación de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural forma parte de la acción protectora de las trabajadoras agrarias por cuenta ajena y su régimen jurídico no difiere esencialmente del previsto para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social. La situación de actividad o inactividad en la que se pueden encontrar las trabajadoras agrarias por cuenta ajena tiene su reflejo en la acción protectora de este Sistema Especial y, al igual que lo establecido en relación con la incapacidad temporal, las prestaciones de riesgo durante al embarazo y la lactancia natural no están previstas para las trabajadoras por cuenta ajena agrarias que se encuentren en situación de inactividad. Lo que evidencia la deficiente protección de estas trabajadoras en relación con las trabajadoras de otro colectivo que sí tienen esta contingencia cubierta cuando se encuentran en situación de inactividad (caso por ejemplo de los artistas en espectáculos públicos. Las particularidades se centran en los trabajadores agrarios por cuenta ajena en relación con el resto de los trabajadores del RG.

La prestación de jubilación anticipada la especialidad se concreta sólo en los trabajadores agrarios por cuenta ajena consistente en la existencia de una regla específica para acceder a la jubilación anticipada en las modalidades de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y la jubilación anticipada por voluntad del interesado. La regla particular que deferencia a este colectivo en relación con el resto de los sujetos encuadrados en el RG no es sino la exigencia de un período de carencia específica selectiva.

La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo respecto a los trabajadores agrarios por cuenta propia, el mantenimiento, en su caso, de la titularidad de la explotación agraria y del desempeño de actividades residuales podrían interpretarse como que éstas no implican la realización de forma habitual personal y directa de una actividad económica a título lucrativo.

La integración de lagunas en el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente y jubilación, respecto a los trabajadores por cuenta ajena agrarios, hay que decir que *únicamente se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, sin que sean de aplicación las normas sobre integración de lagunas. Por lo que hace al colectivo de trabajadores agrarios por cuenta propia, la imposibilidad de integrar las lagunas de cotización*

en las pensiones de incapacidad permanente y jubilación es una regla compartida con el resto del colectivo de trabajadores del RETA.

CAPÍTULO 21: EL DESEMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA

El Sector Agrario sigue siendo una parte vital de las economías de Andalucía y Extremadura. A pesar de los desafíos, este sector contribuye significativamente al PIB regional y proporciona empleo a una gran parte de la población. No obstante, uno de los principales problemas en el Sector Agrario de estas regiones es el desempleo estacional. La dependencia de cultivos agrícolas que requieren mano de obra en momentos específicos del año contribuye a la inestabilidad laboral. A estas características del desempleo, se añade el problema relacionado de la migración estacional de trabajadores agrarios, tanto nacionales como extranjeros, es una estrategia común para hacer frente al desempleo estacional. Lo que también plantea desafíos relacionados con la protección de los derechos laborales y la seguridad social de estos trabajadores. El desempleo en el Sector Agrario de Andalucía y Extremadura es, pues, un desafío complejo, marcado por la estacionalidad del trabajo y la migración estacional. A pesar de los esfuerzos gubernamentales y autonómicos y las políticas existentes, es necesario un enfoque más integral y adaptado a las realidades locales para mejorar la situación laboral en estas comunidades autónomas y garantizar un empleo estable y de calidad para los trabajadores agrarios. Junto a lo anterior, nos encontramos con otros desafíos adicionales como el cambio climático, la digitalización de la agricultura y otros factores globales. Estos cambios requerirán adaptaciones en las estrategias de empleo y en la diversificación de la economía rural.

Ambas Comunidades Autónomas cuentan con programas específicos de subsidios al desempleo agrario. Estos subsidios proporcionan apoyo financiero a los trabajadores agrarios durante las temporadas de inactividad laboral. Estos programas ayudan a mitigar los efectos económicos del desempleo estacional que son los que se analizan en este capítulo. Junto a ello, se han establecido programas de formación y capacitación dirigidos a trabajadores agrarios para mejorar sus habilidades y aumentar su empleabilidad. Estos programas pueden incluir cursos de agricultura sostenible, técnicas de cultivo avanzadas y habilidades empresariales para agricultores. Entre otras actuaciones, por ejemplo, se han establecido incentivos y subvenciones para alentar a los agricultores a contratar trabajadores de manera regular en lugar de depender en gran medida de la mano de obra estacional. Estos incentivos pueden incluir reducciones de cargas fiscales o subvenciones salariales; el fomento de la agricultura ecológica y sostenible ha sido una estrategia para crear empleo en el Sector Agrario. Estos programas no solo promueven prácticas agrícolas respetuosas con el medio ambiente, sino que también generan oportunidades de empleo relacionadas con la producción y comercialización de alimentos orgánicos. Asimismo, se han establecido programas de subvenciones para fomentar la modernización tecnológica en la agricultura, lo que puede aumentar la eficiencia y la productividad y, en última instancia, crear empleo en el sector. La coordinación entre el Gobierno central y las autoridades autonómicas es esencial para diseñar estrategias efectivas y garantizar que las medidas se adapten a las condiciones específicas de Andalucía y Extremadura.

La PAC no ha tenido ningún efecto ni reflejo en el desempleo de estas CCAA. En efecto, Los agricultores y ganaderos en Andalucía y Extremadura reciben subsidios a través de la PAC, que es una política de la Unión Europea (UE) diseñada para apoyar a los agricultores y garantizar la seguridad alimentaria. Los subsidios se otorgan en función de criterios como la superficie de tierra cultivada, el tipo de cultivo y la actividad ganadera. No obstante, estos subsidios se caracterizan por llegar a los grandes agricultores, cuando el desempleo no está ahí, y no suponen, ni siquiera, un fomento de permanencia en el sector agrícola (y disminución del desempleo) puesto que, si algún trabajador por cuenta ajena deseara integrarse en el sistema de autónomos, los recursos que se obtienen son tan escasos que no les compensaría.

El sistema de protección por desempleo destinado a los trabajadores por cuenta ajena en el Sector Agrario posee particularidades específicas según su situación contractual, en especial después de las reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 32/2021 y el Real Decreto-Ley 4/2022, diseñadas con el propósito de reducir la alta temporalidad en el ámbito agrario. En este contexto, la prestación contributiva ampara a aquellos trabajadores que, deseando y pudiendo trabajar, pierden su empleo temporal o permanentemente, o bien sufren una reducción en su jornada laboral que oscila entre el 10 % y el 70 %. Es importante tener en cuenta que, para acceder a esta prestación contributiva por desempleo, es requisito haber cotizado previamente para contingencias que incluyen jubilación, incapacidad temporal, invalidez, fallecimiento y supervivencia, atención médica, maternidad, paternidad y cuidado de menores con enfermedades graves, entre otros.

El Subsidio Especial Agrario en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años tiene como finalidad principal proporcionar apoyo económico a los trabajadores del Sector Agrario que han alcanzado la edad de 52 años y que se encuentran en una situación de desempleo o precariedad laboral. Este subsidio tiene como principales metas y fines: ofrecer una red de seguridad económica para mayores de 52 años, se les ayuda a sobrellevar la transición entre empleos y encontrar oportunidades de empleo en el Sector Agrario, reduciendo así la inseguridad económica durante este período de cambio; promocionar la permanencia en el Sector Agrario. Aunque se trata de un subsidio para personas desempleadas, también puede servir como incentivo para que algunos trabajadores mayores continúen en la agricultura si así lo desean, ya que proporciona un respaldo financiero mientras buscan empleo o consideran otras alternativas laborales. No se puede concluir que estos objetivos se cumplan ya que la efectividad de cualquier programa de subsidio, incluido el Subsidio Especial Agrario en favor de trabajadores agrarios eventuales mayores de 52 años, puede variar según diversos factores, incluida su implementación, las condiciones económicas y laborales locales, y la cantidad de recursos disponibles.

En relación con la Renta agraria, sería una ventaja que la esta promoviera un auténtico programa de empleo rural y que se brindara a los trabajadores temporales la oportunidad de participar de manera más regular en el Programa de Fomento de Empleo Agrario (PROFEA). Esto no solo aumentaría los ingresos adicionales para la Renta Agraria, sino que también contribuiría a que las comunidades rurales más pequeñas mantuvieran y desarrollaran servicios comunitarios que de otra manera serían difíciles de mantener en la misma medida. Es relevante tener en cuenta que los beneficiarios de la Renta Agraria solo prestan servicios durante cuatro semanas al año. Esto subraya la ventaja evidente de combinar el PROFEA con la Renta Agraria. En ausencia de ayudas, principalmente del

Gobierno. Sin embargo, a pesar de que tanto el subsidio agrario como la Renta Agraria son elementos clave en el ámbito de la seguridad social, es fundamental llevar a cabo cambios significativos para que la Renta Agraria tenga un enfoque más orientado a fomentar la creación de empleo. Esto implica considerar especialmente a los pequeños trabajadores autónomos y fortalecer la participación de las mujeres en las zonas rurales, mediante la implementación de políticas de género dentro del marco de la Renta Agraria, y reforzar la vigilancia para prevenir el fraude.

Tanto Extremadura como Andalucía tenían programas específicos de fomento del empleo en el Sector Agrario. Estos programas estaban diseñados para apoyar a los trabajadores y agricultores y promover la creación y retención de empleo en el ámbito rural. Algunos ejemplos de estos programas han sido en Extremadura, el Programa de Empleo Agrario (PROAGRA). El PROAGRA es un programa que ofrece empleo temporal en proyectos relacionados con la agricultura y la ganadería en Extremadura. Está dirigido a trabajadores eventuales agrarios y tiene como objetivo proporcionarles empleo durante las temporadas de mayor demanda en el Sector Agrario. También, se han establecido Ayudas a la Contratación Agraria, de manera que se ofrece ayudas y subvenciones a los beneficios agrarios que contratan trabajadores en el sector. Estas ayudas pueden incluir reducciones de las cotizaciones sociales y otros incentivos para fomentar la creación de empleo agrario. Por supuesto, junto a Andalucía, participan en el Programa de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA) que, aunque es un programa nacional, participan activamente en él. Este programa promueve la creación de empleo en el Sector Agrario mediante la realización de obras y servicios de interés general y social. Proporciona empleo temporal a trabajadores agrarios eventuales durante la temporada baja. Andalucía tiene incentivos a la contratación agraria de trabajadores desempleados en el sector. Estos incentivos pueden incluir reducciones de las cotizaciones sociales y subvenciones para promover la contratación. La Junta de Andalucía también ofrece programas de formación y desarrollo rural para mejorar las habilidades y la empleabilidad de los trabajadores agrarios.

La Renta Agraria, junto con el Subsidio agrario, juega un papel esencial en la protección de los trabajadores rurales y en el desarrollo sostenible de las comunidades agrícolas. No obstante, es importante reconocer que su impacto puede mejorarse mediante reformas que se centran en varios aspectos clave. En primer lugar, la Renta Agraria podría redirigirse hacia la promoción del empleo en las zonas rurales. Esto implicaría el diseño de políticas y programas que fomenten la creación de puestos de trabajo en el sector agrícola y que ayuden a los trabajadores a acceder a oportunidades laborales de manera más regular. Además, sería una bonificación ampliar el alcance de la Renta Agraria para incluir a los pequeños trabajadores autónomos que a menudo luchan por mantenerse en el sector. En segundo lugar, es esencial abordar las desigualdades de género en el ámbito rural. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas de género específicas dentro del marco de la Renta Agraria, que promueven la participación de las mujeres en la agricultura y les brindan igualdad de oportunidades. Finalmente, se debe prestar una atención especial al control del fraude en el sistema de Renta Agraria. Garantizar que los beneficios lleguen a quienes realmente los necesitan es esencial para mantener la integridad del programa y asegurar que cumpla su objetivo principal de apoyar a los trabajadores rurales.

Todas las reformas implementadas en el Sector Agrario, específicamente en el caso de Extremadura y Andalucía, se han centrado en la igualación de condiciones entre los

trabajadores fijos discontinuos y eventuales para acceder al subsidio y la Renta Agraria. Esto implica que se han alejado de las normas estructurales del Régimen General y se han alineado más con los objetivos y criterios del Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social (SEASS). En la actualidad, la distinción no se basa tanto en la forma de contratación de los trabajadores agrarios, sino en la temporalidad de los trabajos y actividades agrarias. No obstante, esta transformación no resuelve por completo los problemas económicos asociados a la estacionalidad del trabajo, lo que a menudo resulta en períodos de desempleo estacional. Quizás sería necesario que las políticas de empleo pasivas se enfoquen en la inserción de los trabajadores en el mercado laboral, y que las reglas y criterios de las prestaciones se adapten a las situaciones reales en las que se brindan los servicios. Esto evitaría que la asistencia por desempleo se convierta simplemente en una renta mínima que no promueva la generación de empleo, especialmente vinculándolo con la agroindustria, que es lo que fomenta la Política Agraria Común (PAC). Este enfoque podría resultar en un fortalecimiento de la protección por desempleo y, al mismo tiempo, en un mejor desarrollo económico y social de las áreas rurales y su población.

La presente obra, genéricamente titulada como “El trabajo en el sector agrario” es el resultado de un Proyecto de Investigación financiado en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020. Se ha desarrollado a lo largo de los años 2020 a 2023 por un amplio Grupo de Investigación integrado por investigadores de las Universidades Pablo de Olavide de Sevilla, Carlos III de Madrid y Huelva, que aborda la amplia problemática del trabajo en el sector agrario desde cualquier perspectiva, abarcando desde la regulación internacional y comunitaria o la protección social del trabajo agrario en todas sus modalidades, pasando por la dimensión colectiva laboral, las formas organizativas empresariales de la actividad agraria, las condiciones de trabajo en dicho sector y las políticas de formación, empleo e igualdad. Se trata de un trabajo exhaustivo que ofrece una visión actualizada, crítica y propositiva de las materias analizadas y cuyo resultado final se ofrece en un extenso resumen ejecutivo que figura al final de la obra. Es precisamente su amplitud la que justifica la división del trabajo en dos tomos, así como su organización interna en cinco bloques temáticos que permiten acercarse, con la ayuda de los variados índices y anexos, a la todas las cuestiones que se suscitan en torno a la prestación del trabajo, tanto autónomo como asalariado, en el importante ámbito productivo del sector agrario, particularmente en el espacio geográfico de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se trata en definitiva de un estudio completo de interés para investigadores, universidad, abogados, graduados sociales y demás operadores jurídicos.

Bloques Temáticos:

Bloque I: El trabajo agrario: marco normativo internacional y política agraria comunitaria. El sistema de relaciones laborales en el Sector Agrario, con especial referencia a la Comunidad Autónoma de Andalucía

Bloque II: Trabajo autónomo, instrumentos asociativos y explotación familiar agraria

Bloque III: Condiciones de trabajo en el Sector Agrario

Bloque IV: Política de empleo e igualdad de género en el Sector Agrario

Bloque V: Protección Social Agraria

ISBN 978-84-10262-29-4

Laborum
EDICIONES