

La ley de la cadena de valor de productos agrícolas (II)

Medidas laborales para el campo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Las recientes protestas en el sector agrario han acelerado una serie de medidas para ayudar a garantizar su sostenibilidad y competitividad. Algunas de ellas son de naturaleza laboral, como las destinadas a facilitar el acceso al subsidio y a la renta agraria y a promover la conversión de temporales en indefinidos —incluidos los fijos-discontinuos y con especial incidencia en la mujer—, o a incrementar los espacios privados vinculados a la actividad laboral en el campo, a los que podrá acceder la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social para vigilar la salud y las condiciones laborales de los trabajadores.

De los cinco preceptos de que consta el Real Decreto Ley 5/2020, de 25 de febrero (BOE de 26 de febrero), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación (además de la disposición adicional única, de la disposición transitoria única y de dos disposiciones finales), tres tienen contenido laboral (en concreto, los artículos tercero, cuarto y quinto). Cada uno de ellos representa una sensibilidad distinta dentro del mismo objetivo, a saber, el de ayudar a nuestra agricultura y ganadería en un contexto europeo y global de difícil competencia. Pero todos van destinados, por una parte, a dotar de mayor protección a los trabajadores eventuales afectados por el descenso de la actividad y, por otra, a proporcionar medidas de apoyo a los empresarios agrarios «con el fin de impedir que los efectos derivados de la pérdida de rentabilidad puedan redundar en una pérdida acelerada del empleo en la agricultura y de sostenibilidad financiera de las explotaciones» (exposición de motivos).

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Precisamente, en el ámbito laboral, la urgente necesidad que justifica la adopción de una medida normativa excepcional como la del decreto ley —aunque se venga convirtiendo en un recurso habitual— es que «las medidas laborales acordadas [no] podrían esperar a una tramitación parlamentaria puesto que los efectos sobre los trabajadores serían demasiado gravosos por el retraso». Del mismo modo, la extraordinaria y urgente necesidad de estas medidas laborales «procede de la concurrencia de una pléyade de causas de fuerza mayor, derivadas de circunstancias ambientales crecientemente extremas, crisis agudizadas en el comercio internacional y alteración secuencial de los elementos constitutivos de la actividad. Dichas circunstancias obligan a adoptar medidas excepcionales y urgentes en materia de empleo para evitar situaciones de desprotección de los trabajadores como consecuencia de la disminución de la necesidad de mano de obra en las zonas afectadas» (exposición de motivos).

En este contexto, el Gobierno aprueba tres tipos de medidas laborales:

1. **Subsidio y renta agraria: reducción de jornadas reales para acceder a las ayudas públicas**

- 1.1. En primer lugar, el Gobierno opta por reducir el número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios residentes en Andalucía y Extremadura (art. 3). A tal fin, aquellos trabajadores agrarios por cuenta ajena y de carácter eventual que, en la fecha de entrada en vigor de esta norma, se hallen incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social y residan en Andalucía y Extremadura podrán beneficiarse del subsidio por desempleo (regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, BOE de 11 de enero) o de la renta agraria (recogida en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, BOE de 12 de abril).

El *subsidio agrario* (considerado en nuestro ordenamiento desde 1983 como un subsidio de desempleo con ciertas especificidades) ha intentado, junto con otras medidas de promoción del empleo o de formación ocupacional en el campo, acompañar a los trabajadores del sector agrario en las transformaciones y evolución del sector —no exenta de problemas económicos y sociales, fundamentalmente, en el caso de los trabajadores, por su dedicación eventual y estacional—. Andalucía y Extremadura constituyen el objetivo prioritario de este tipo de medidas —también de la que ahora se analiza— por sus particulares circunstancias de desempleo agrario. No obstante, esta actuación pública, al privilegiar a ciertos trabajadores y a ciertos territorios, no ha resultado inocua y ha provocado desajustes y desequilibrios que han obligado a efectuar constantes reformas sobre su contenido. Por su parte, la *renta agraria* (prevista como una prestación específica dentro de la protección social del desempleo y destinada a los trabajadores eventuales agrarios que se encuentran en situación de desempleo y no pueden acceder al subsidio anterior) persigue cubrir no sólo la carencia de rentas de estos trabajadores, sino las carencias formativas, de experiencia u orientación profesional que dificultan su acceso o permanencia en el sector.

- 1.2. La normativa específica para el subsidio agrario o para la renta agraria se seguirá aplicando, si bien este nuevo Real Decreto Ley 5/2020 introduce una excepción en su aplicación. Y es que, a partir de su entrada en vigor, se podrá acceder al subsidio o a la renta agraria, aunque no se cuente con el número mínimo de jornadas reales cotizadas exigidas (treinta y cinco, por lo general) siempre que se acredite un mínimo de «20 jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo» en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social y que se reúnan el resto de los requisitos exigidos en el artículo 288 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en el que se recogen específicamente las normas sobre «protección por desempleo» para los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura) y en la normativa específica (sobre «subsidio agrario» y sobre «renta agraria») citada. «La medida, de carácter excepcional, se justifica porque, además del conjunto de circunstancias que afectan al sector agrario, en el caso de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, y de acuerdo con los datos proporcionados por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, se ha constatado un importante descenso de la producción del olivar, lo que, unido a las dificultades que han supuesto los aranceles impuestos por Estados Unidos a este sector, ha repercutido en una correlativa disminución del empleo de los trabajadores eventuales agrarios de dichas comunidades autónomas, por lo que se considera que se cumplen las condiciones para regular la reducción del número mínimo de jornadas» (exposición de motivos).

Para que pueda aplicarse esta excepción, la norma «asimila» estas jornadas a las treinta y cinco jornadas reales cotizadas exigidas con anterioridad, considerando acreditado este requisito —previsto en la normativa específica— con la certificación de las veinte jornadas reales cotizadas —introducidas ahora como novedad—. A tal efecto, la asimilación procederá para las «solicitudes que se presenten» a partir de la entrada en vigor de esta norma, esto es, al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (y, por tanto, a partir del 27 de febrero del 2020), periodo que, aunque nada se señale al respecto, regirá también para aplicar las veinte jornadas reales en los casos a los que se refiere expresamente el artículo 3.2. de este nuevo Real Decreto Ley 5/2020 (a saber, el regulado en el artículo 5.1a del Real Decreto 5/1997 en relación con el subsidio agrario para los trabajadores menores de veinticinco años sin responsabilidades familiares y lo dispuesto en los artículos 4.1 —en el que se establece la cuantía de la renta agraria en función de las jornadas reales efectuadas— y 5.1a del Real Decreto 426/2003 —destinado, asimismo, a regular el régimen de renta previsto para los trabajadores menores de veinticinco años sin responsabilidades familiares—). La disposición final segunda de este nuevo Real Decreto Ley 5/2020 señala que esta excepcionalidad se aplicará, ciertamente, a las solicitudes presentadas a partir de la fecha de entrada en vigor de dicha norma y «hasta el 31 de diciembre del 2020, inclusive», por el momento.

2. Bonificación para la conversión del contrato temporal en indefinido: incluido el contrato a tiempo parcial del fijo-discontinuo y con mayor cuantía para la contratación de mujeres

2.1. En segundo lugar, el Real Decreto Ley 5/2020 prevé bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social como consecuencia de la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos (art. 4). Considerando que la temporalidad y la precariedad son dos problemas del mercado de trabajo agrario, se justifica la urgencia de esta medida para promover «la contratación estable en el sector, reduciendo un volumen de precariedad que ha alcanzado niveles insostenibles desde la perspectiva social y promoviendo la estabilidad en el empleo como principio rector de nuestro ordenamiento laboral» (exposición de motivos).

A tal fin, las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios del Régimen General de la Seguridad Social y que transformen, antes del 1 de enero del 2021, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores —cualquiera que sea la fecha de su celebración— en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

- a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el *grupo 1 de cotización* con cotización por *bases mensuales*, los cuales tengan una base de cotización mensual inferior a 1800 euros, la bonificación será de 40 euros al mes (480 euros al año). En el caso de las *trabajadoras*, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros al mes (640 euros al año).
- b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el *grupo 1 de cotización* que coticen por *jornadas reales trabajadas* y cuya base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros por día. En el caso de las *trabajadoras*, las bonificaciones serán de 2,66 euros por día.
- c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los *grupos de cotización entre el 2 y el 11* que tengan una base de cotización mensual inferior a 1800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 94,63 euros al mes o 4,30 euros por jornada real trabajada. En el caso de las *trabajadoras*, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no superelos 63,09 euros al mes o 2,87 euros por jornada real trabajada.

Se trata de una regulación muy similar a la que ya se efectuó en el artículo 7 del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE de 12 de marzo), y en el que se recogían, entre

otras medidas de fomento del empleo indefinido, las destinadas, como aquí, a la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos. La principal diferencia entre aquélla y ésta radica, básicamente, en que las cuantías resultantes de la cotización, tras la bonificación, en los trabajadores que cotizan entre los grupos 2 y 11, son superiores ahora.

- 2.2. Conviene precisar que estas bonificaciones establecidas en el artículo 4 del nuevo Real Decreto Ley 5/2020 no serán de aplicación en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como en las de nacimiento y cuidado del menor causadas durante la «situación de actividad» a que se refiere el artículo 5.7 del Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre). Probablemente esta referencia pretende hacer prevalecer las medidas allí adoptadas para quienes cotizan en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, si bien la dicción de uno u otro precepto no coincide. Aquí la referencia se hace a las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de nacimiento y cuidado del menor causadas durante la «situación de actividad» —con idéntica redacción a la del precitado artículo 7 del Real Decreto Ley 8/2019, precedente de la norma que se analiza—. Pero en la norma de referencia, esto es, en el artículo 5.7 del Real Decreto Ley 28/2018, se alude —tan sólo se ha cambiado el número del precepto, pero no su contenido— a las «situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad», con una discrepancia no exenta de problemas aplicativos.

En todo caso —y como suele ser frecuente en este tipo de medidas—, para aplicar este incentivo, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos durante tres años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento, deberá reintegrar el incentivo percibido. A estos efectos, no se considerará incumplida dicha obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores. Se ha de observar que, en lo no establecido en esta norma, resultarán de aplicación, por expresa remisión de aquélla, las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre y sección en la que se regula el programa de fomento del empleo dentro de las medidas de impulso a la contratación indefinida), salvo lo establecido en su artículo 2.7 —referido a la bonificación de los contratos a tiempo parcial—.

3. Vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: ahora también en alojamientos o locales de descanso de los trabajadores del campo

- 3.1. Finalmente, el artículo 5 del Real Decreto Ley 5/2020 prevé una modificación de la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE de 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección

de Trabajo y Seguridad Social, en concreto, en su artículo 19. En virtud de éste, la Inspección ejercerá su actuación en las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas o por entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualesquiera de ellas, con sujeción, en este último caso, a lo previsto en la normativa que regula dicha actuación en las Administraciones Públicas.

Pero ahora, con este nuevo artículo 5 del Real Decreto Ley 5/2020, se añade la posibilidad de ejercer dicha actuación «también en locales, viviendas, u otros lugares habilitados, aun cuando no se encuentren en las empresas, centros y lugares de trabajo en que se ejecute la prestación laboral, en los que residan, se alojen o puedan permanecer los trabajadores por razón de su trabajo durante los periodos de descanso, y hayan sido puestos a disposición de los mismos por el empresario, en cumplimiento de una obligación prevista en una norma legal, convenio colectivo o contrato de trabajo». Ciertamente, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 13.1 de la Ley 23/2015 citada, cuando estos ámbitos de actuación coincidan con el domicilio de los trabajadores, resultará exigible la obtención del consentimiento expreso de éstos o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

- 3.2. El motivo confeso de esta modificación es que el precepto citado, como ha podido comprobarse, excluía del ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su anterior redacción, a los alojamientos y locales de descanso, ubicados fuera de los centros de trabajo o lugares donde se ejecutara la actividad laboral. Pues bien, con esta medida, se pretende «garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en situaciones y respecto de aquellos colectivos que presentan una mayor riesgo y vulnerabilidad (mujeres, migrantes, etc.)» (exposición de motivos).

Por esa razón, el Gobierno estima que, «independientemente del carácter obligatorio o no de la puesta a disposición de dichos lugares por parte de las empresas (sea vía convencional, contractual o legal), una vez que los alojamientos son puestos a disposición de las personas trabajadoras, éstos pasan a constituir un elemento de la relación laboral, resultando imprescindible que reúnan las adecuadas condiciones de higiene, salubridad y habitabilidad, de acuerdo con el deber de protección que se atribuye al empresario por el artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales» (exposición de motivos). Como señala la normativa de la gestión colectiva de contrataciones en origen (Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre —BOE de 31 de diciembre—), entre las obligaciones empresariales se incluye la puesta a disposición del trabajador de «un alojamiento adecuado durante la vigencia del contrato de trabajo que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, debiendo quedar garantizada, en todo caso, la habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento», e indica expresamente cuáles deben ser las condiciones mínimas de los alojamientos de temporada y campaña para el trabajo desarrollado en el campo.

En consecuencia, las medidas aprobadas afectan a tres ámbitos de actuación —el de la protección social, el del fomento del empleo indefinido y el de la vigilancia de la salud y de las condiciones laborales de trabajo— seleccionados por el Gobierno como focos de referencia, no únicos, pero sí nucleares, en las ayudas al sector agrario y al campo en general.