

# Las consecuencias de la protección de desempleo y el impacto de la Reforma Laboral en la contratación del Sector Agrario





## **EQUIPO INVESTIGADOR**

### **DIRECTORA**

**M. BEGOÑA GARCÍA GIL**

### **INVESTIGADORES**

**MACARENA CASTRO CONTE**

**JAVIER HIERRO HIERRO**

**ELENA LASAOSA IRIGOYEN**

**ANA ISABEL PÉREZ CAMPOS**

Edita:

Federación de Industria, Construcción y agro de UGT (UGT FICA)

DEPÓSITO LEGAL: M-24861-2022





## PRESENTACIÓN

### **CAPÍTULO I** *VISIÓN PANORÁMICA DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DEL 2021 EN EL SECTOR AGRARIO*

1. Introducción	8
2. Cuestiones cruciales del impacto de la reforma del 2021 en el sector agrario	13
3. Observaciones en materia de contratación y empleo en el sector agrario en el primer semestre de 2022	24
4. Observaciones en materia de contratación y empleo en el sector agrario a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral del 2021	29

### **CAPÍTULO II** *EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN EL SECTOR AGRARIO*

1. Introducción	36
2. El contrato fijo discontinuo tras la reforma laboral de 2021	38
2.1. Ámbito objetivo del contrato fijo discontinuo	38
2.2. Requisitos formales de la contratación fija discontinua	43
3. El llamamiento y los trabajadores fijos discontinuos agrarios	43
4. La negociación colectiva y su incidencia en el contrato de trabajo fijo discontinuo en el sector agrario	47
5. Procedimientos convencionales de información de vacantes de carácter fijo ordinario	52
6. Derechos de conciliación y trabajadores fijos discontinuos agrarios	53
7. Conclusiones	57

### **CAPÍTULO III** *EL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y SU IMPACTO EN EL SECTOR AGRARIO*

1. Introducción	63
2. Algunos datos estadísticos	65

3. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción en el sector agrario. Valoración y consideraciones	68
3.1. Consideraciones previas	68
3.2. Circunstancias de producción “imprevisibles”	71
3.3. Circunstancias de producción “previsibles”	75
3.4 La adquisición de la condición de fijo ante el incumplimiento de la norma 77	
4. Los retos de la contratación temporal en el sector agrario	78
4.1. La eficacia de la reforma laboral	78
4.2. El papel de la negociación colectiva	79
4.3. Otros desafíos pendientes en el sector agrario: digitalización, escasez de mano de obra y brecha de género	82

#### **CAPÍTULO IV** *IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR AGRARIO: EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO*

1. Normativa vigente	88
2. La nueva ordenación de los ertes tras la reforma laboral de 2021	89
2.1. ERTE POR fuerza mayor	91
2.2. ERTE por causas ETOP	93
2.3. ERTES vinculados al mecanismo RED	94
2.4. Reglas comunes a todos los tipos de ERTE	99
3. La aplicación de ertes en el sector agrario tras la reforma laboral: preguntas frecuentes	106
3.1. Normativa vigente	106
3.2. ERTE por fuerza mayor	107
3.3. ERTE etop	109

3.4. ERTE mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo	110
3.5. cuestiones comunes a todas las modalidades de ERTE	111
4. Conclusiones y propuestas	114

## **CAPÍTULO V** *REFORMA LABORAL 2021 Y DESEMPLEO AGRARIO*

1.Introducción	120
1.1. Una reforma contra la precariedad laboral (compañera de viaje de la actividad agraria)	120
1.2. Y sus efectos derivados sobre la cobertura frente al desempleo	123
1.3. Planteamiento general: perspectiva ampliada	124
2. Una mirada a la realidad de la actividad agraria, con especial atención al empleo (y al desempleo) agrario	126
2.1. Una breve aproximación previa: aspectos metodológicos y de estructura	126
2.2. La producción agropecuaria y su relevancia en la economía nacional y regional	148
2.3. El empleo en el sector agrario	154
3. Objetivos de la reforma y trabajo en el campo: derivadas inicialmente no previstas y reacción pronta en la protección frente al desempleo	164
3.1. Un apunte previo	165
3.2. Personas temporales en el sector agrario	165
3.2. Personas con relación laboral fija discontinua	169
4. Conclusiones y propuestas	174
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>177</b>

# PRESENTACIÓN

El presente informe titulado ***“Las consecuencias de la protección de desempleo y el impacto de la reforma laboral en la contratación del sector agrario”*** se ha realizado a petición de Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) con el objetivo principal de realizar un estudio de las consecuencias que la reforma laboral del 2021 ha producido en el sector agrario español.

Vaya por delante que al plazo de observación es parcial ya que el periodo transcurrido desde la entrada en vigor de la reforma no es el deseado desde la perspectiva de los investigadores que preferimos periodos de observación más extensos. No obstante, quisiéramos destacar que los resultados del estudio aportan observaciones, datos, conclusiones y propuestas de envergadura suficiente para el sector y que, sin duda, pueden contribuir al mejor funcionamiento de las explotaciones y, sobre todo, a la consideración de una mejor situación laboral de los trabajadores del sector.

Este informe bajo la dirección de la profesora M. Begoña García Gil, profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos, se realiza con la participación como investigadores de las profesoras, Macarena Castro Conte, Elena Lasiosa Irigoyen y Ana Isabel Pérez Campos, también profesoras de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos y el Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Extremadura Javier Hierro Hierro. Todos ellos especialistas en la materia.

Los ejes de estudio referidos a la situación del sector analizados desde la perspectiva de la entrada en vigor de la reforma del 2021 se sitúan en este informe sobre el estudio y análisis del estado de la situación del sector respecto a una serie de elementos que consideramos prioritarios para el estudio del impacto, en concreto: al empleo, la afiliación y el desempleo, la contratación laboral (contratos fijos discontinuos y contrato por circunstancias de la producción) y sus peculiaridades, las medidas de flexibilidad aplicables y la negociación colectiva.

La perspectiva del informe es absolutamente práctica, si bien se ha precisado la base doctrinal y jurisprudencial en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social, la fuente central de estudio han sido los datos principalmente extraídos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) entre otros organismos así como las gráficas de elaboración realizadas por el propio equipo.

Quisiéramos dar las gracias a UGT FICA por su confianza en nuestro estudio y nos solidarizamos con la difícil situación que el sector atraviesa.

A photograph of two people in a greenhouse. In the foreground, a woman with her back to the camera wears a blue bucket hat and a blue and white plaid shirt. She is holding a tablet computer. Behind her, a man wears a tan bucket hat and a maroon t-shirt with a green apron. They are both looking at the tablet. The background shows rows of strawberry plants in raised beds.

**CAPÍTULO I**  
**VISIÓN PANORÁMICA**  
**DEL IMPACTO DE LA**  
**REFORMA LABORAL DEL**  
**2021 EN EL SECTOR**  
**AGRARIO**

# VISIÓN PANORÁMICA DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DEL 2021 EN EL SECTOR AGRARIO<sup>1</sup>

## SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN.
2. CUESTIONES CRUCIALES DEL IMPACTO DE LA REFORMA EN EL SECTOR AGRARIO.
3. OBSERVACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2022.
4. OBSERVACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA LABORAL DEL 2021.

## 1. INTRODUCCIÓN

La cuestión central de este estudio es determinar cómo y de qué forma está y estará impactando la reforma laboral de 2021 en el sector agrario, muy especialmente las consecuencias del Real Decreto-ley 33/2021, 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.

Es obvio que estamos ante uno de los sectores más importantes de nuestra economía que representa >10% VAB, 2,6 M empleos; lo que supone 20.000 M€ saldo neto exportador<sup>2</sup> de ahí la importancia de establecer las consecuencias y efectos presentes y futuros de la reforma laboral de 2021 en el sector por el impacto que en el conjunto de la economía y la sociedad española representa el sector.

La afectación de la reforma se deriva de la condiciones especialísimas del sector agropecuario, principalmente asociado a la temporalidad, fundamentalmente por la atención determinada a la situación estacional de cosechas y periodos máximos o mínimos de actividad.

Si bien el sector ha disfrutado de un periodo de transición en la aplicación de la nueva normativa laboral, que probablemente no ha sido suficiente para la adaptación (hasta el 30 de marzo de 2022, ya que en este periodo ha sido posible realizar contratos temporales conforme a la normativa anterior con una duración máxima de seis meses),

<sup>1</sup> GARCÍA GIL MARÍA BEGOÑA, profesora TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.

<sup>2</sup> EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA AGRÍCOLA COMÚN EN ESPAÑA 2023-2027:

[https://www.mapa.gob.es/es/pac/post-2020/presentacion-pepac-revisado\\_tcm30-623872.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/pac/post-2020/presentacion-pepac-revisado_tcm30-623872.pdf)

casi todos los contratos formalizados hasta esa fecha han sido contratos por obra y servicio o bien contratos eventuales. Este hecho ya es significativo puesto que los empresarios del sector aprovecharon este espacio de transición para seguir utilizando las figuras contractuales que habitualmente se habían venido utilizando en el sector.

El impacto de la nueva normativa en lo que al sector se refiere se puede concretar en determinadas cuestiones; el sistema de contratación, la cotización a la seguridad social, medidas de flexibilidad interna, empleo y el desempleo como ejes principales. Bajo esta premisa se desarrolla este informe incidiendo en los aspectos vertebrales de la reforma en relación con el sector agrario.

El mandato normativo establece que hasta el 30 de marzo de presente año 2022, en términos generales, resultaba posible realizar en el sector agrícola contratos temporales sometidos a las consideraciones normativas anteriores a la reforma (véase apartado número 3 de este capítulo I). Con ello los contratos formalizados antes de este 30 de marzo podían tener una duración máxima de seis meses y con la modalidad de contratos por obras y servicios o eventuales. Es evidente que el contrato temporal que recoge el artículo 15 ET, tiene pocas posibilidades de materializarse en tareas agrícolas, siempre que dejemos al margen la opción que pueda originarse por sustitución de persona trabajadora, ya que la otra posibilidad se ciñe a circunstancias de la producción.

De ello se desprende que una modalidad de contratación puede extenderse hasta seis meses, periodo ampliable por convenio sectorial hasta un año, sin embargo, la cabida efectiva de esta modalidad ha de acomodarse a circunstancias reales muy limitadas. Para ello se consideran legalmente como posibles aquellas situaciones que vienen motivadas por circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad siempre que además no respondan a los supuestos previstos para el fijo-discontinuo en el artículo 16.1 ET. En este sentido las necesidades deben tener un carácter verdaderamente extraordinario y no estacional o de temporada y consecuentemente se han de presentar como una propuesta de carácter ciertamente excepcional, como pueden ser el exceso de pedidos de clientes, cambios meteorológicos (constantes en el sector) que precisen recursos humanos adicionales, cuando se detecten plagas u otros desastres que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto, etc. En cualquier caso, deben ser situaciones que han de ser singularmente justificadas y que, sin duda, serán objeto de intervención por la inspección de trabajo, lo que provocará un uso limitado al respecto. De hecho, se puede destacar al respecto la actuación que ya ha realizado la Inspección de Trabajo al cierre de julio de 2022<sup>3</sup> que, por provincias, reflejan que los territorios con mayor número de trabajadores afectados por estos incumplimientos serían Murcia (7.828 trabajadores afectados y 630 cartas remitidas), Alicante (6.999 trabajadores afectados y 1.683 cartas enviadas) y Madrid (4.795 trabajadores afectados y 1.013 cartas enviadas). A continuación, se

sitúan Valencia (3.341 trabajadores afectados y 784 cartas enviadas), Sevilla (3.147 trabajadores afectados y 638 cartas enviadas), Barcelona (2.881 trabajadores y 996 cartas), Baleares (2.767 trabajadores y 1.286 cartas), Almería (2.129 trabajadores y 532 cartas) y Málaga (2.009 trabajadores afectados y 757 cartas remitidas). La labor de vigilancia en materia de contratación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se enmarca en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023, que tiene entre sus objetivos “el de garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales, luchando contra el abuso y fraude en materia laboral”. Como el mismo Gobierno declara: “ahora se han intensificado” las actuaciones dirigidas “a vigilar que los contratos fijos discontinuos respondan a su normativa específica, vigilando que no encubran relaciones laborales que respondan a contratos indefinidos ordinarios”. El fraude en la contratación de fijos discontinuos tiene repercusiones no sólo en cuanto a la modalidad contractual, sino también en las bajas indebidas de las personas trabajadoras afectadas, así como en la posible percepción indebida de prestaciones por desempleo.



Sin necesidad de profundizar en exceso puesto que es obvio parece razonable entender que una actividad vinculada a elementos temporales en el año natural, como son las cosechas o la preparación de terrenos tenga asociada normativamente un contrato temporal. Principalmente porque resulta imposible garantizar que realizada una actividad en un año natural pueda realizarse de nuevo, en los meses siguientes o en el año siguiente. Téngase en cuenta que la climatología es el factor estrella en esta actividad, sobre el que las personas pueden ejercer pocas influencias en el tiempo cercano, dejando a un lado la cuestión del cambio climático y, en especial las derivadas de las olas de calor y la sequía.

La entrada en vigor el 1 de abril 2022, supuso de súbito la aplicación de restricciones a la contratación temporal. Ya que recordemos que uno de los principales objetivos de la reforma laboral del 2021 ha sido fomentar los contratos indefinidos configurando este contrato como la tónica general con el objetivo de procurar la estabilidad laboral de las personas trabajadoras. Conforme a la normativa, a partir del 31 de marzo, sólo es posible cerrar acuerdos de contratación temporales con la aplicación de la nueva norma laboral. En este sentido, es posible contratos de una duración máxima de 6 meses en aquellos casos donde esté incluido en el convenio sectorial, y responda a situaciones “ocasiones o imprevisibles” de la producción. En caso contrario, es decir, si se trata de incrementos de la actividad perfectamente previsibles y ocasional – como puede ser la temporada de cosecha – sólo se podrá realizar un contrato temporal con un máximo por año de 90 días, siempre y cuando no sean consecutivos. También se incluye para aquellos casos de sustitución de personal en situación de baja legal, a modo de excepción. No obstante, estos contratos temporales deberán estar muy justificados ante las autoridades laborales. La reforma, en términos generales, ha ampliado posibilidades de contratación como el contrato fijo-discontinuo. Esta será la opción que, conforme a la reforma laboral del 2021, resulta aplicable para aquellas relaciones laborales que desempeñan tareas muy estacionales, es decir, para aquellos trabajadores que se contratan más de tres meses cada año, pero de manera intermitente.

En términos generales la determinación del coto a la temporalidad es de facto una medida adecuada aplicable al mercado laboral en su conjunto, esta es una afirmación indiscutible pues todos los agentes coinciden en la necesidad de garantizar la estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras, El problema es la aplicación práctica de este principio indefinido en la contratación en términos generales no es de fácil aplicación práctica en determinados sectores, de hecho, es muy oportuno con carácter generalizado pero de dudosa aplicación en el sector agrario. Esta es una de nuestras primeras afirmaciones que adelantamos en este informe y que posteriormente desarrollaremos en profundidad.

Partiendo de una visión general o transversal de la reforma del 2021 podemos establecer que la normativa da cabida a diversas modalidades contractuales que pueden resultar aplicables al sector agrario en función del espacio temporal de la actividad y que a continuación resumimos de forma breve.

En primer lugar, si la actividad de la explotación agraria es permanente ininterrumpida, la figura que debe aplicarse es el contrato fijo ordinario.

En segundo lugar, si la actividad es estable pero discontinua o intermitente, como sucede con la mayoría de las faenas agrarias, corresponde el contrato fijo discontinuo, que ya existía, pero que ha sido modificado en su esencia. En el sector agrario aquellas faenas de carácter estacional o de temporada, que antes se cubría con contratos temporales. La

especialidad que ahora puede aplicarse a efectos de cotización es la relativa a cotización por jornadas reales

En tercer lugar, el contrato temporal por circunstancias de la producción, cuya duración máxima es de 6 meses, resulta aplicable en aquellos casos de necesidades extraordinarias, no recurrentes y de carácter imprevisible. En el sector agrario podemos encontrar situaciones imprevistas de este tipo referidas al incremento de pedidos o bien una situación muy típica es debida a fenómenos meteorológicos.

En cuarto lugar, el contrato por circunstancias de la producción, previsto para espacios de tiempo cortos, a los efectos de la normativa queda reservado para necesidades de carácter ocasional, bien delimitadas y de duración reducida, está previsto para un periodo de 90 días por año donde las empresas pueden hacer uso de este contrato.



## 2. CUESTIONES CRUCIALES DEL IMPACTO DE LA REFORMA DEL 2021 EN EL SECTOR AGRARIO

Debemos considerar que estamos ante uno de los cambios más profundos en lo que se refiere al derecho del trabajo y su relación con el sector agrario. Cuanto menos y, eso no se pone en duda, supone excavar y remover los cimientos de la forma de contratación en el sector agrario que de forma consecutiva y hasta esta reforma ha utilizado la contratación temporal como la forma habitual de relación con las personas trabajadoras agrarias. Esta afirmación viene a confirmar que en el 2021 en este sector se alcanzan la cifra de 2.874.501 contratos, que se reparten básicamente en las comunidades autónomas de Andalucía, Murcia y Extremadura. Como podemos observar en la figura siguiente.



Fuente: Elaboración propia (datos SEPE)

De ellos un porcentaje muy alto se desarrolla mediante contrato por obra o servicio con una duración media de 42,32 días, por circunstancias de la producción con 33,43 días y por interinidad que alcanza una media de 72,60 días (SEPE).

Los aspectos cruciales del impacto de la reforma del 2021 respecto del sector agrario

que se analizan en este informe se refieren a diferentes aspectos que hemos analizado y que resultan centrales respecto de las consecuencias de la aplicación de la reforma del 2021. En concreto, respecto de las modalidades de contratación y sus peculiaridades, salarios, extinciones contractuales, indemnizaciones, la aplicación de los ERTes, el papel de la negociación colectiva y el efecto en el empleo y el desempleo como ya hemos adelantado.

Aunque se analizarán cada uno de estos aspectos de forma profunda en cada capítulo conviene establecer las líneas fundamentales de estudio y los elementos que desde nuestro punto de vista son las columnas sobre las que se soporta este estudio ya que nos sirven para establecer las líneas del impacto de la reforma en el sector agrario.

Para ello es imprescindible advertir algunos datos que nos sirven para establecer la visión panorámica del sector.

En materia de negociación colectiva, con las cifras registradas más cercanas, 30 de julio de 2022, se han aprobado 47 convenios colectivos<sup>4</sup> que, aunque comparado con otros sectores puede resultar una cifra baja, en relación con el año anterior en este mismo sector el cómputo del 2021 alcanzó la cifra de 75 convenios, por ello se puede afirmar que el promedio es bueno y la expectativa de consolidación de acuerdos lleva un buen progreso.

Es posible afirmar que la negociación colectiva tiene un protagonismo absoluto y que, fruto de la reforma, los espacios para la negociación se han ensanchado en términos generales. Por lo que concierne al sector de la agricultura y, en concreto, a la materia de la contratación laboral, algunos aspectos son sumamente relevantes.

Si analizamos estos nuevos espacios de la negociación colectiva y partimos de la limitación a los contratos temporales que se concreta en la limitación de la duración máxima del contrato temporal por circunstancias de producción, justificado por el incremento ocasional e imprevisible o de las oscilaciones de la actividad de la empresa se fija en 6 meses de duración máxima, pudiendo ampliarse a 12 por convenio sectorial. Esto, sin duda, plantea cuestiones importantes como la relativa a: ¿por qué no poder pactar esa ampliación por convenio de empresa, en ausencia del sectorial?

Igual de importante, es la cuestión de la cobertura de vacantes que se limita a 3 meses salvo el convenio colectivo, de cualquier tipo, establezca la disminución del plazo, pero no es posible el incremento de este.

De la misma forma, es vertebral en materia de modalidades contractuales la cuestión de los contratos fijos discontinuos. Esta reforma laboral erige el contrato fijo-discontinuo

---

<sup>4</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccnc/B\\_Actuaciones/Boletin/No\\_83\\_julio\\_2022.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Boletin/No_83_julio_2022.pdf)

en la pieza clave de contratación para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. En relación con la regulación de esta modalidad, los convenios sectoriales podrán regular el plazo máximo de inactividad, que en defecto de regulación es de 3 meses importante señalar que como no queda limitado el paco los convenios colectivos pueden ampliar el plazo de 3 meses, salvo que exista silencio en el convenios sobre esta cuestión o expresamente limite el plazo, en cuyo caso el plazo es de 3 meses de forma indiscutible. Respecto de esta modalidad contractual a tiempo parcial parece que debe estar prevista en el convenio colectivo sectorial.



Cuestión especialmente importante es el llamamiento respecto del que la polémica es considerable puesto que puede ser objeto de verdaderos conflictos, como de hecho está sucediendo, los convenios sectoriales podrán establecer la duración mínima del llamamiento y fijar una cuantía por fin de llamamiento. Esto plantea también dudas interpretativas, así como la fórmula que se ha escogido para la indemnización, por no ser muy clara, al establecer que la indemnización procede si coincide el fin de la actividad con el fin del llamamiento, sin que se produzca sin solución de continuidad. Es obvio que el proceso de llamamiento está originando y es susceptible de producir algunos conflictos derivados de la interpretación de los efectos del llamamiento en lo que se refiere a la extinción del contrato; ¿se considera baja voluntaria? ¿es un despido improcedente?, sin duda, estos elementos son fundamentales y seguro se plantearán en los tribunales. Hasta el momento la voluntad extintiva del empresario, cuando se trata de un contrato fijo discontinuo, no se materializa hasta el momento en el que, llegando la fecha de la nueva temporada, no se realiza el llamamiento y es, esa falta de llamamiento la que permite al trabajador accionar para reclamar por despido. El Tribunal Supremo

en 2018<sup>5</sup> ya determinó que «(..) publicado y conocido el orden de llamamiento al que debería atenerse la empresa, su elusión debe ser calificada como despido tal como inequívocamente se desprende del precepto legal transcrito que permite al trabajador afectado reaccionar demandando ante la jurisdicción competente para lo que dispone de un plazo de caducidad de veinte días que se inicia, precisamente, en la fecha en que el interesado tiene conocimiento de su falta de llamamiento. En consecuencia, la posterior subsanación de la omisión producida mediante un llamamiento tardío efectuado cuando ya el trabajador ha reaccionado e impugnado su despido no es más que un intento de recomponer una relación laboral rota por decisión empresarial manifestada a través de la omisión del deber de llamada. Y tal posibilidad no puede ser admitida, dado el carácter constitutivo que el despido tiene en nuestro ordenamiento jurídico que impide al empresario, por su propia y exclusiva voluntad, dar marcha atrás y dejar sin efecto una decisión unilateral extintiva del contrato que produjo su extinción de manera efectiva (STS de 7 de diciembre de 2009, Rec 210/2009). Resulta evidente, pues, por un lado, que la falta de llamamiento fue un despido que produjo plenos efectos y, por otro, que la desatención por el trabajador al llamamiento tardío no puede ser calificado, en modo alguno, como dimisión tácita del trabajador». El retraso en el llamamiento de un trabajador fijo discontinuo constituye un despido, un incumplimiento que puede causar el derecho a la correspondiente indemnización o una suspensión por motivos ajenos a la voluntad del empresario. En este caso no existe jurisprudencia unificada y resultará necesaria la interpretación judicial de cada supuesto atendiendo a la actividad y la regulación colectiva específica<sup>6</sup>. Sobre esta cuestión podemos observar los requisitos establecidos en los convenios colectivos negociados después de la reforma y que se detalla en este informe.

Sin perjuicio del tratamiento individualizado que sobre esta cuestión se realiza en el Capítulo II de este estudio relativo a las particularidades del contrato fijo discontinuo en el sector agrario, es importante destacar que los convenios colectivos agrarios determinan el llamamiento directo y el llamamiento indirecto. En términos generales los convenios han establecido respecto de la forma del llamamiento la conveniencia de que se realice este acto por escrito cumpliendo con los elementos derivados de este llamamiento (véase epígrafe 5 del capítulo II).

Como conclusión general, respecto de la cuestión del llamamiento hay que tener en cuenta que la posibilidad de la presencia física de la persona trabajadora va a estar condicionada por las distintas variables que se refieren, entre otras, a acuerdos internacionales, cupos admitidos, procesos de selección en origen, medio de comunicación, idioma, responsabilidades familiares y muchos otros factores de distinto orden que igualmente pueden poner en duda la efectividad de este sistema de contratación en el sector. Téngase en cuenta que en el mundo agrario los elementos

---

5 STS n.º 691/2018, de 28 de junio.

6 STS, rec. 2350/2010, de 5 de abril de 2011.

adyacentes son determinativos de la secuencia temporal y desarrollo de la actividad, no hay más que pensar en la circunstancia vivida este año con la sequía por la que el calendario se ha alterado considerablemente al punto que no ha habido más remedio que realizar la recogida antes de tiempo para evitar la pérdida total del producto. La fuerte sequía que está sufriendo España, tiene ya un impacto directo en el campo y en las explotaciones ganaderas, ya que está provocando pérdidas productivas y una gran reducción en el rendimiento de ambos sectores. Sin ir más lejos, las restricciones de agua han condicionado las siembras de los cultivos en las cuencas del Guadiana, el Guadalquivir y el Duero. Además de que se ha reducido en un 90% la superficie de arroz de Extremadura y el tomate se ha sustituido por el girasol, ya que es un cultivo que necesita menos agua. Según los datos analizados por UPA, la situación más crítica se da en la mitad sur peninsular, y los efectos serán más graves cuanto más tempranas sean las producciones. “El campo español producirá menos alimento en 2022, tanto en ganadería extensiva como en cultivos de secano o regadío”, han señalado los expertos de UPA<sup>7</sup>.

La segunda cuestión analizada que también se refiere a la contratación es la modalidad contractual a la que hacemos referencia por su posible uso en el sector agrario es el contrato por circunstancias de la producción (véase capítulo III de este informe) limitado al espacio temporal de 90 días. Entendemos que el marco al que se puede aplicar en el sector agrícola queda supeditado, por exclusión, es a los posibles supuestos no respondan a los delimitados para los fijos-discontinuos, establecida por el legislador para circunstancias igualmente ocasionales como en la anterior, aunque de carácter previsible y limitada temporalmente al espacio de noventa días. Podemos pensar que sería propicia esta modalidad para aplicar a tareas agrícolas como las dedicadas a plantar, podar, recolectar, entre otras, pero el problema es su aplicabilidad práctica. El problema principal de esta modalidad es que no puede extenderse el tiempo y si dichas tareas lo requieren los empresarios se enfrentan a un problema práctico ya que las contrataciones deben materializarse en el año natural, esto sin duda no es previsible en el sector agrario ya que el año en curso no es un referente fiable además de otros elementos concurrentes como el tipo de cultivo o cuestiones climatológicas que son las que verdaderamente limitan al agricultor.

El problema más relevante para el uso de esta modalidad contractual es el de la previsión anual que los empresarios deben comunicar a los representantes de los trabajadores durante el último trimestre del año y que resultará de difícil ejecución práctica ¿cómo se gestiona esta previsión? A veces resulta imposible.

No obstante, sí existe la posibilidad de permitir un número ilimitado de personas trabajadoras para atender estas labores, lo que en cualquier caso va a estar condicionado por esas causas reales que de forma muy específica permiten esta posibilidad y por supuesto que han de estar debidamente identificadas en el contrato. Y para dificultar

<sup>7</sup> <https://www.elperiodico.com/es/economia/20220302/campo-espanol-alerta-efecto-sequia-13312949>

aún más el recurso de este modelo contractual se ha de hacer una previsión anual sobre el uso de estos contratos, que habrán de comunicar a los representantes de las personas trabajadoras durante el último trimestre de cada año.

De hecho, desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021 ha sido la modalidad más utilizada por los empresarios del sector. Probablemente la razones son diversas, la conveniencia de utilizar este contrato para cubrir el déficit de personal siempre que se acredite y justifique, con uso restrictivo, en condiciones puntuales y extraordinarias. Por la capacidad que esta modalidad contractual comporta a los efectos de sustituir el contrato por obra o servicio determinado. Su adaptabilidad a las circunstancias personalísimas del ámbito agrario referidas al tipo de cultivo, la climatología y la mecanización de tareas. Si bien, volviendo al protagonismo de la negociación colectiva, será necesario para su éxito la consideración en las cláusulas convencionales para la consideración de actividad cíclica (art- 16 ET). Sobre esta cuestión es muy importante ir incorporando a los convenios colectivos esta cuestión ya que hemos observado que no todos los convenios colectivos negociados después de la reforma han realizado esta tarea. Por el contrario, ya se pueden estudiar cláusulas convencionales que se refieren a la condición de persona trabajadora eventual. No obstante, es posible acudir a esta modalidad contractual para sustituir el uso de contratas y subcontratas para aquellas circunstancias eventuales de tipo productivo de forma que se puede acudir a las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). En conclusión, estamos ante un margen muy estrecho de utilización para el sector agrario.

Respecto de la afiliación a la seguridad social vinculada con el sector agrario podemos destacar que de lo datos de afiliación<sup>8</sup> del MITES referidos a personas trabajadoras al sistema de la seguridad social por cuenta ajena en el sector agrario durante el presente año mejora en los dos meses posteriores a la entrada en vigor de la reforma pero que comienza a descender considerablemente en los meses de junio y julio como se desarrolla en la siguiente figura:



Fuente: Elaboración propia

Es evidente que el descenso en la afiliación no es solo un efecto vinculado a la reforma

<sup>8</sup> <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>

laboral por la que la influencia en la contratación de trabajadores agrarios puede tener efecto parcial, pero parece que es la tendencia en el mes de agosto ya que el número medio de afiliados a la Seguridad Social en las actividades de agricultura, ganadería y pesca se situó en 1.113.824 personas en agosto, lo que supone 2.844 cotizantes menos que en julio (-0,26 %).

El número de parados en el sector agrario se situó en 161.678 personas en agosto, lo que supone una caída del 7,71 % respecto a julio (13.499 personas menos), según los datos publicados este jueves por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Si bien es cierto que la bajada del desempleo ha sido generalizada en todos los sectores económicos, salvo un ligero repunte en la construcción, y la mayor fue la registrada en el sector primario.

Si comparamos los datos anteriores con agosto del 2020 el paro en agricultura descendió el 13,70 %, con 25.664 parados menos. Andalucía fue la comunidad autónoma en la que más bajó el número de parados en agricultura en agosto (8.592 desempleados menos que en julio), seguida de Castilla-La Mancha (-1.120) y Cataluña (-813). Solo País Vasco registró un aumento mensual del paro agrícola en 14 personas. Del total de parados en el sector agrícola, 41.475 personas eran extranjeras, el 11,26 % menos que en julio y el 12,99 % menos que en agosto de 2020<sup>9</sup>.

El número medio de afiliados a la Seguridad Social en las actividades de agricultura, ganadería y pesca se situó en 1.113.824 personas en agosto, lo que supone 2.844 cotizantes menos que en julio (-0,26 %) y 4.922 menos que en el mismo mes del año anterior (-0,44 %).

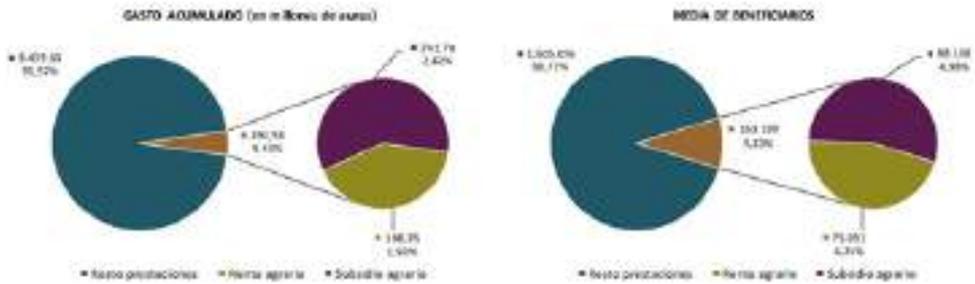
Así se desprende de los datos -con ajuste estacional- publicados a principios de agosto de 2022 por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que apuntan a que en el total de los sectores se registró un aumento de 76.541 afiliados en agosto; en total, se han registrado 19.477.505 ocupados, descontado la estacionalidad y el efecto calendario.

El impacto en el desempleo es otro de los aspectos cruciales que hemos analizado y al que nos referimos en el capítulo V de este estudio, en términos generales, respecto del total de las prestaciones por desempleo en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, el subsidio agrario y la renta agraria suponen, para el periodo acumulado en el año hasta el mes de mayo de 2022 el 4,43% del gasto total y el 9,23% de las personas beneficiarias<sup>10</sup>.

En términos representativos puede observarse:

<sup>9</sup> Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<sup>10</sup> <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/prestaciones.html>



Fuente: SEPE

En el propio resumen ejecutivo realizado por el SEPE se establece que, a mayo de 2022, respecto del subsidio agrario, fecha última de recogida de datos. En el mes de mayo de 2022, en el análisis de las personas beneficiarias del subsidio agrario por sexo, se observa que un 69% (dos tercios del total) son mujeres y un 31% hombres. Debido a que este subsidio no permite nuevas incorporaciones, la edad media de las personas que lo perciben sigue aumentando cada mes, siendo que el 78% del total de beneficiarios corresponde a la franja de edad de mayores de 52 años, seguido del tramo de 45 a 51 años con el 15% sobre el total de beneficiarios. Respecto del subsidio especial (causas de acceso 52 y 54) y el subsidio normal (causas de acceso 51 y 53) suponen respectivamente un 76% y un 24% de los beneficiarios, lo que se traduce en que la mayor parte de las personas beneficiarias cumplen los requisitos para poderse jubilar, excepto la edad, y perciben un subsidio de 360 días de duración cada año para cuyo acceso no se les exige acreditar un mínimo de jornadas trabajadas. Durante el mes de mayo la mayoría de las personas que se beneficiaron de esta protección trabajó menos de 7 jornadas en el campo. Los trabajadores extranjeros, 809, suponen el 0,9% del total de los beneficiarios del subsidio. De ellos, un 90% son de nacionalidad marroquí, 726 personas en este mes. Portugal y Argelia son los países de origen del 2,1% y del 1,9%, respectivamente, del total de personas beneficiarias extranjeras. El perfil tipo de la persona beneficiaria del subsidio agrario corresponde al de una mujer, mayor de 52 años que, cumpliendo los requisitos para poderse jubilar, excepto la edad, accede al subsidio especial durante 360 días cada año, hasta la fecha de su jubilación. La cuantía mensual que percibe es el 80% del IPREM.

La representación de estos datos es la siguiente:



Respecto de la renta agraria, existe mayor equilibrio entre hombres y mujeres que el que se da en el subsidio agrario, aunque cada mes va creciendo más el número de mujeres con respecto a los hombres. En mayo de 2022, hay un 60% de mujeres y un 40% de hombres. Destaca la franja de edad de mayores de 52 años con un 39% de beneficiarios, seguida de las franjas de 35 a 44 años y de 16 a 34 años, prácticamente igualadas este mes, que suponen un 24% y un 21% de beneficiarios, respectivamente. Durante el mes de mayo la mayoría de las personas que se beneficiaron de esta protección trabajó menos de 7 jornadas en el campo. La proporción de personas extranjeras que se benefician de la renta agraria es del 5,1%, algo mayor que la del subsidio agrario. Para esta prestación es también la nacionalidad marroquí la más destacada, que supone un 58,9% (2.265) del total de los beneficiarios extranjeros. Les siguen en importancia Rumanía con 1.029 personas, Polonia y Ucrania, nacionalidades que tienen presencia en la renta agraria, pero, en cambio, no tienen datos representativos en el subsidio agrario. El perfil tipo de la persona beneficiaria de la renta agraria corresponde al de una mujer, mayor mayor de 52 años, con una duración del derecho de 300 días por año, que ha trabajado menos de 7 jornadas este mes. La cuantía mensual que percibe es el 80% del IPREM.



La representación de estos datos:



Fuente: SEPE

El total de la protección social agraria queda definida por las características del subsidio agrario, ya que todavía es mayor el número de personas que perciben esta prestación, lo que determina el perfil de la persona beneficiaria tipo de la prestación asistencial agraria. Así, el perfil tipo conjunto de la persona beneficiaria de la protección asistencial agraria es el de una mujer mayor de 52 años que accede a un subsidio agrario de 360 días de duración anual, que cumple todos los requisitos, salvo la edad, para poderse jubilar y que percibe el 80% del IPREM.

De la misma forma que el legislador viene procediendo en el ordenamiento laboral español, la reforma laboral del 2021 ha establecido fórmulas que podemos denominar de flexibilidad. Fórmulas que permiten a los empresarios afrontar momentos en los que el exceso de mano de obra pueda canalizarse cuando no se precise sustituyendo a la extinción contractual. En este sentido, la suspensión de prestación de servicios de las personas trabajadoras o bien la reducción de jornada durante un tiempo, permite al empresario la reducción de los costes salariales. El impacto de esta fórmula en el sector agrario se analiza en el capítulo IV de este informe de forma particularizada. Aún así es oportuno destacar el desarrollo que sobre la materia se ha producido en el presente año, el sector agrario, con los datos disponibles a mayo de 2022, se han visto afectados 50 trabajadores del sector, 46 por suspensión de contrato de trabajo y 4 por reducción de jornada según los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>11</sup> un 31% menos que en el 2021. Aún con estas cifras tan poco significativas es importante mantener estas medidas ya que junto con otras benefician la estabilidad de los trabajadores.

11 <https://www.mites.gob.es/estadisticas/reg/welcome.htm>

Estas medidas pueden observarse en el RDL 4/2022 de 15 de marzo, das laborales autoriza una reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas, de 35 a 20, para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de trabajadores eventuales agrarios residentes en el territorio de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura. Estos dos son los territorios más afectados por la situación de sequía, ya que las reservas almacenadas en las cuencas hidrográficas del Guadalquivir y del Guadiana apenas alcanzan el 30 %. Se equipara la contratación como fijo discontinuo y la contratación eventual, a los efectos de acceso y determinación del derecho al subsidio para trabajadores eventuales agrarios y a la renta agraria. De esta forma los trabajadores con contrato de fijo discontinuo incluidos en el Sistema 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 bien cuando, tras esas situaciones cesen involuntariamente en un trabajo eventual agrario, podrán tener la consideración tanto de trabajadores fijos discontinuos como de trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social a efectos de la protección por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos en cada caso.

Por último, es también es oportuno señalar que el Sistema Red de la Seguridad Social ha ido estableciendo directrices específicas en materia de contratación por si pudieran desarrollarse conflictos de interpretación. De hecho, respecto de la modificación del artículo 16 del ET, con vigencia desde el 30-03-2022, establece que el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. En consecuencia, los trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas no tendrán, a partir de la fecha indicada, la consideración de contratos a tiempo parcial celebrados por tiempo indefinido, sino que tendrán la consideración de contratos fijos-discontinuos. Con independencia de lo anterior, la modificación del artículo 16 del ET establece que podrá celebrarse un contrato fijo discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Dicho artículo se modificó en la DF primera del propio RDL 32/2021.

Respecto a los periodos de inactividad de las personas trabajadoras agrarias también se ha establecido una orden específica del Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, específicamente la Orden PCM/244/2022, se ha referido a los periodos de inactividad, artículo 14.2 sobre las sobre bases y tipos de cotización: “La base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este

sistema especial, durante los períodos de inactividad, será de 1.166,70 euros mensuales desde el 1 de enero de 2022”. De acuerdo con lo anterior, las cuotas correspondientes al período de liquidación de marzo de 2022 se calcularán en el mes de abril aplicando la base de cotización de 1.166,70 euros. Las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de enero y febrero de 2022 serán objeto de regularización en los próximos meses, no habiéndose producido esta circunstancia.

Las peculiaridades del sector a las que ya nos hemos referido exigen la determinación de medidas específicas para paliar las particularidades de este. Sirva como ejemplo las medidas llevadas a cabo por el Gobierno de la nación para paliar los efectos de la sequía mediante el artículo 2 del RDL 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, modificado por la disposición final trigésima octava del RDL 6/2022, se regulan los aplazamientos de cuotas en el Sector Agrario a consecuencia de la sequía y suavizando en alguna medida el acceso al subsidio y la renta agraria.

### **3. OBSERVACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2022**

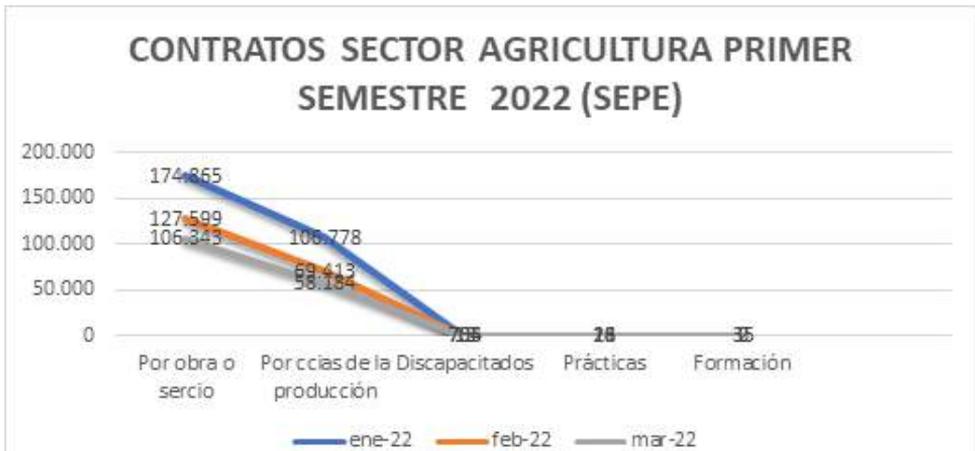
Con el objeto de analizar cómo se ha desarrollado la contratación en el sector agrario hasta la entrada en vigor de la reforma del 2021 hemos seleccionado el periodo comprendido en el primer semestre de 2022, este análisis nos permitirá establecer el estado de la situación antes de la aplicación normativa de la reforma del 2021 formalizando la tendencia con la muestra seleccionada simplemente con el objeto de establecer como estaba la situación en materia de contratación laboral hasta la entrada en vigor de la reforma. Que impacto se detecta en materia de empleo y desempleo en el sector agrario.

Para la observación de la materia nos hemos detenido en la habida en el primer semestre del año 2022, en concreto, respecto de la contratación hemos seleccionado como muestra la siguiente: todo el territorio nacional, y unas ocupaciones concretas que sirven para extraer conclusiones en materia de empleo y desempleo, en concreto, las ocupaciones que resultan comunes en casi todos los tipos de explotación independientemente de su extensión y forma:

Peones agrícolas en huertas, en invernaderos, viveros y jardines y peones agrícolas excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines. Así como operadores de maquinaria agrícola móviles

En términos generales el primer semestre del 2022 la tendencia es la utilización de los contratos por oba o servicio determinado o bien por circunstancias de la producción.

Sobre estas modalidades es destacable que en el mes de enero se produce una disminución del 27,56 respecto del contrato por obra o servicio y una disminución 5,32 respecto al de circunstancias de la producción. En consecuencia, el desempleo asciende en Agricultura 6.543 (4,41%) y en el colectivo de Sin Empleo Anterior 3.125 (1,27 %) según datos del SEPE.



No obstante, parece oportuno realizar un análisis detallado de las profesiones seleccionadas a los efectos de establecer la tendencia en el primer semestre del 2022 a los efectos de contratación.

Para ello nos ha parecido oportuno, como ya hemos señalado, la referencia expresa a algunas ocupaciones comunes en las diferentes explotaciones independientemente de su extensión. Este es el caso de peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines y peones agrícolas excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines, En ambos casos observamos los datos tanto en huertas, invernaderos, viveros y jardines como fuera de ellos. Sus tareas se extienden a diversas actividades: realizar operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas; operaciones auxiliares para el riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas y operaciones auxiliares en los cuidados culturales y de recolección de cultivos, y en el mantenimiento de las instalaciones en explotaciones agrícolas.

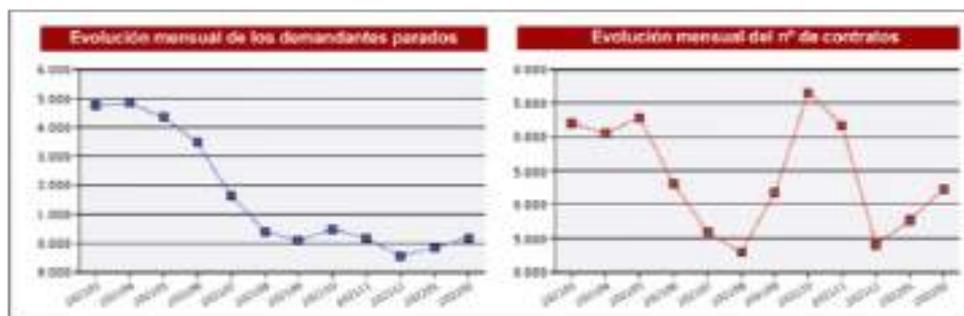
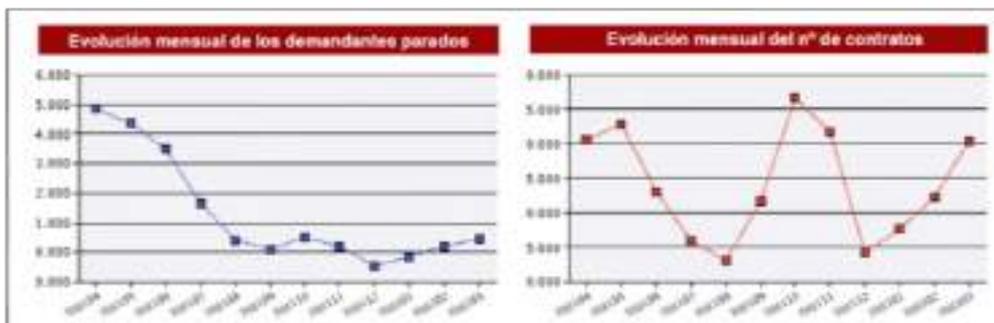
Los parados registrados en enero de 2022 en esta ocupación ascienden 19.844 parados dentro de los elementos descritos lo que implica un 0,64% respecto del total de los parados del mes seleccionado (3.123.078). En febrero de 2022, respecto de los primeros, se observa que representan el 0,65% respecto del total de los parados del mes (3.111.684) esto implica un 1,83% de variación sobre el mes anterior, se registran 322.382 demandantes de empleo en esta ocupación.

Como conclusión podemos observar las gráficas representativas de los meses de enero, febrero y marzo de 2022 respecto a demandantes de empleo y contratos realizados en el sector prácticamente coincidentes y con pocas diferencias respecto del año anterior. No obstante, la representación gráfica de estos datos puede verse a continuación:



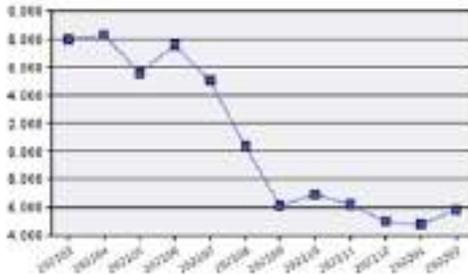
## DEMANDANTES Y CONTRATOS PRIMER SEMESTRE 2022 PEONES EN VIVEROS, ETC.

(Enero, Febrero, Marzo SEPE)

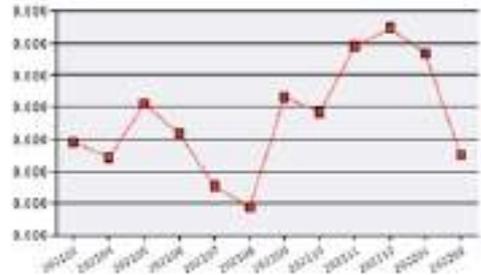


## DEMANDANTES Y CONTRATOS PRIMER SEMESTRE 2022 PEONES EXCEPTO EN VIVEROS, ETC. (Enero, Febrero, Marzo, SEPE)

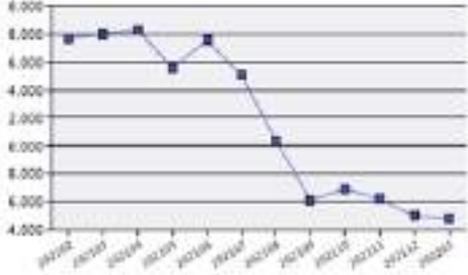
**Evolución mensual de los demandantes parados**



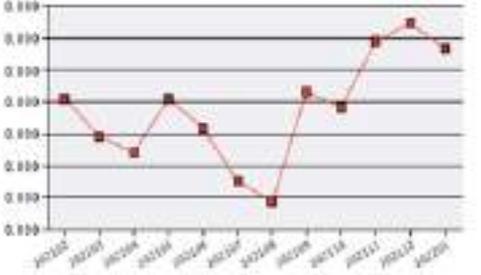
**Evolución mensual del nº de contratos**



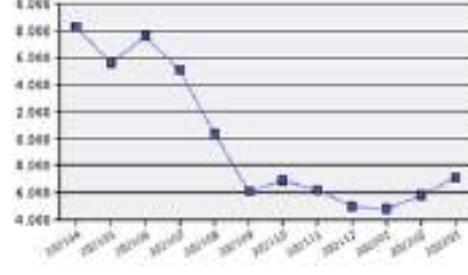
**Evolución mensual de los demandantes parados**



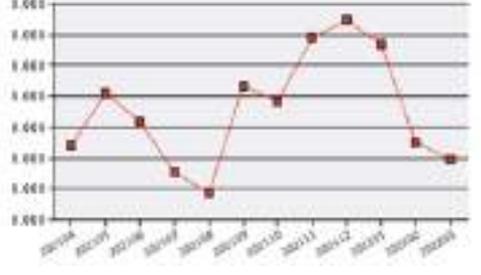
**Evolución mensual del nº de contratos**



**Evolución mensual de los demandantes parados**



**Evolución mensual del nº de contratos**



Otra ocupación representativa es la de operadores de maquinaria que suponen un total de 1.100 parados en el mes de enero de 2022, esto implica un 0,04% respecto del total de los parados del mes (3.123.078) con una pequeña variación del -0,72% sobre el mes anterior. Con fecha de 30 de enero de 2022 se registran 12.761 demandantes de empleo en esta ocupación. Se establece que el perfil de esta ocupación es el de trabajadores/as que el 98,64% han tenido un empleo anterior, con nivel formativo 367 registrados y sin titulación 404 con una antigüedad en el desempleo de más de 12 meses. Solicitan por primera vez ocupación 2.212 demandantes.

En el mes de febrero, esta misma ocupación se produce un descenso, de hecho, pasa de 6.368 contratos en esta ocupación a 5.015 personas. Téngase en cuenta que durante los últimos doce meses del año se registran 79.768 contratos. De los 6.368 contratos del mes: 0,44% del total de la contratación del mes ( 1.444.057 ) con un -31,46% de variación sobre el mes anterior.

En el mes de marzo se produce un nuevo descenso, de tal forma que se registran 4.946 contratos en esta ocupación a 4.188 personas. De los 4.946 contratos del mes: 0,30% del total de la contratación del mes ( 1.671.841 ) -22,33% de variación sobre el mes anterior y -41% de variación sobre el año anterior. Si bien es destacable que 1.620 tienen nivel formativo (cod.04) ESO con titulación, 4.204 han sido de jornada completa, 3.786 han sido de duración temporal 1,15 es el índice de rotación de los contratos, Siendo las actividades económicas (CNAE-09) con mayor peso en la contratación son: - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas.

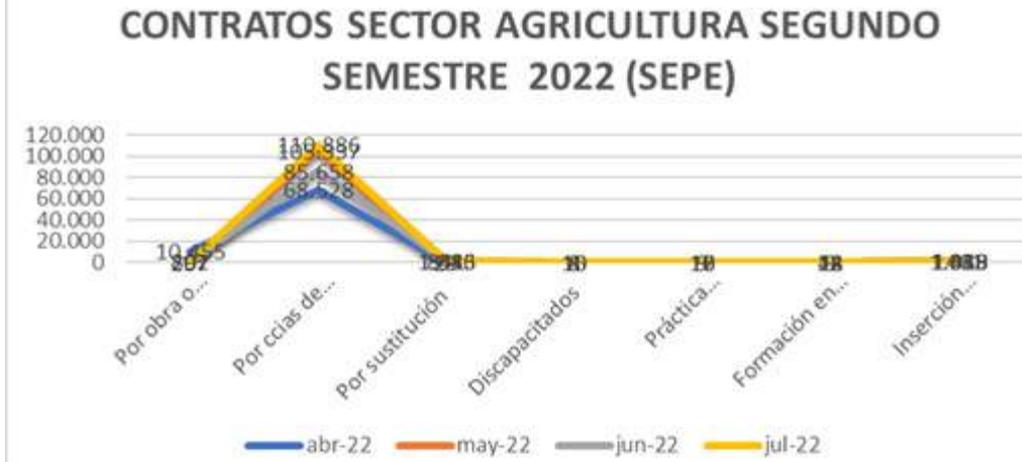


#### **4. OBSERVACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA LABORAL DEL 2021**

Con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2022 se produce un cambio sustancial en la tendencia de contratación y, por tanto, en la repercusión que esto supone en materia de desempleo.

Podemos observar en términos generales que el sector se produce una transformación importante en materia de contratación indefinida, recordemos que uno de los propósitos de la reforma del 2021 es precisamente potenciar la contratación indefinida con carácter general.

Así las cosas, a continuación, se puede observar en esta gráfica:



Hemos seleccionado el mes de julio con el objeto de establecer las conclusiones fundamentales desde la observación que ha supuesto la aplicación de la reforma laboral del 2021. En este sentido, respecto de los contratos indefinidos en el sector de la agricultura se han celebrado 61.195 contratos, de ellos 25 con personas con capacidades especiales (discapacitados), 56.992 han sido contratos indefinidos ordinarios y se han convertido en contratos indefinidos un total de 4.178. Es importante establecer el origen de estos contratos que en su mayoría son de obra o servicio (2.408) y por circunstancias de la producción (1.697). En menor medida: sustitución 59 y práctica profesional 7. Estos datos implican las carencias fundamentales que el sector desprende y que se determinan en varios aspectos.

En primer lugar, respecto de la formación, uno de los aspectos fundamentales para el progreso de cualquier sector, los datos reflejan la necesidad de establecer medidas específicas en materia formativa. Se hace preciso especializar las cualificaciones profesionales en mayor medida prestando especial atención a la formación de las personas trabajadoras que desarrollan la actividad en este sector. Simplemente observar que los contratos de práctica profesional han alcanzado el número de 7 frente al resto de contratos.

En segundo lugar, establecer un plan para diseñar medidas para la igualdad en el sector referida a varios aspectos desde la igualdad de género. ya que el porcentaje de mujeres es sustancialmente menor que el de hombres, especialmente el de las trabajadoras que se encuentran en el alta en el sistema no siendo coincidente con la realidad práctica que no parece reportar los mismos datos. Pero también la igualdad de determinados colectivos como es el caso de trabajadores discapacitados respecto de los que únicamente se han celebrado 7 contratos.

En tercer lugar, nos llama poderosamente la atención que el número de contratos por sustitución de jubilación sea 0, parece razonable que en un sector cuyas condiciones en materia de seguridad y salud laboral son difíciles no se haga uso de este tipo de contrato.

Durante el mes de junio se realizan 9.291 contratos en esta ocupación lo que implica una disminución en la contratación del -17,65% de variación sobre el mes anterior. Las características de esta contratación son que 9.042 han sido de jornada completa y que existe 1,36 es el índice de rotación de los contratos

De los datos más recientes publicados en agosto de 2022, por el Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>12</sup>, se desprende la tendencia a la subida en el caso de los trabajadores desempleados del sector de la agricultura, si bien, se puede advertir que es una subida moderada conforme a la situación general. Podemos observar que el número de trabajadores en paro asciende en 825 lo que se traduce en un 0,56% que se representa en la cifra de 147.805 personas trabajadoras en situación de desempleo. Téngase en cuenta que esta es la evolución de los últimos años que podemos observar en cómputo anual en la siguiente figura, donde los datos son siempre negativos salvo el dato parcial de 2022 que debe estudiarse con cautela puesto que no podemos determinar el cómputo anual todavía:



No obstante, deben tenerse en cuenta los elementos adyacentes e imposibles de analizar sin hacerlo en su conjunto y que han acontecido en los últimos años y que están tenido un impacto directo en el sector de la agricultura, como: la pandemia de la covid-19, la guerra de Ucrania y, por supuesto, el cambio climático que está encrudeciendo las dificultades del sector especialmente por la devastadora sequía que se sufrimos el presente año.

<sup>12</sup> <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4132>

Conforme al número de personas trabajadoras desempleadas en 2022 es cierto se puede concluir el impacto positivo, aunque parcial, de los dos meses posteriores a la entrada en vigor de la reforma de 2021 ya que en los meses de abril y mayo se produce un pequeño descenso en los desempleados:



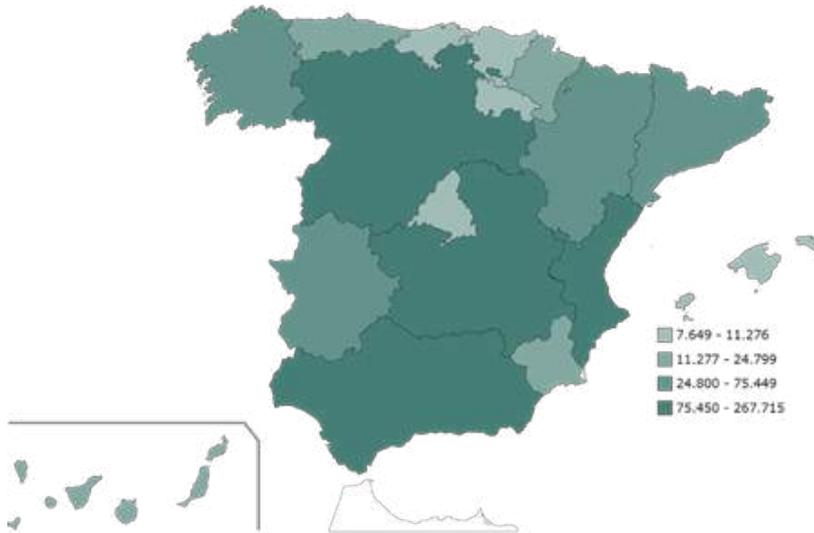
Por supuesto estas observaciones no pueden extenderse de igual modo en los diferentes territorios españoles, en varias ocasiones hemos destacado la irregularidad de esta distribución que afecta fundamentalmente a dos elementos: el territorio y el género de las personas trabajadoras.

Sobre el primer elemento, es destacable que Andalucía y Castilla-La Mancha tienen los datos más altos de personas trabajadoras en desempleo, dato lógico y fácilmente analizable ya que, conforme a la distribución en nuestro territorio de las explotaciones agrarias, Andalucía con una superficie dedicada a la agricultura de 267.715 alcanza un número de explotaciones, según el censo agrario del INE<sup>13</sup>, de 75.450 y Castilla-La Mancha con una superficie de 112.869 dedicada al sector tiene 24.779.



<sup>13</sup> <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=51127#!tabs-mapa>

En la siguiente figura se establece la distribución territorial:



Sobre el segundo de los elementos, el género, si bien no ha sido una de las perspectivas principales de nuestro estudio, como ya indicamos en otro de nuestros informes sobre el sector<sup>14</sup> que se realizó el pasado año, no queremos dejar de realizar algunas consideraciones sobre la posición de la mujer trabajadora en el sector agrario. Vaya por delante que es importante destacar la función de las mujeres en el sector agrícola porque contribuyen de una forma muy activa a la vertebración y mantenimiento del medio rural y su evolución. Las labores profesionales de las mujeres son esenciales tanto por la repercusión económica como por la social, cultural y medioambiental: ayudan o incluso dirigen ellas mismas las explotaciones agrarias; cuidan de los mayores, nietos y personas dependientes o con discapacidad, y mantienen nuestras tradiciones y valores culturales. No se entiende el sector y el medio rural sin las mujeres, aunque ese papel no siempre es suficientemente visible.

Son trabajadoras del sector tan solo el 26,9% de las personas ocupadas en el sector agropecuario (237.471, en torno a una de cada cinco). La tasa de feminización sectorial se sitúa casi 20 puntos por debajo de la que se observa en el conjunto de la economía española, donde el 46% son trabajadoras. En este segundo trimestre de 2021<sup>15</sup>, de las 53.874 personas incorporadas al trabajo en el sector agrario, 34.850 son mujeres. En ambos colectivos la población ocupada creció, pero mientras que entre los hombres el crecimiento fue del 3%, en el caso de las mujeres alcanzó el 17,2%.

En este sentido, también resulta destacable que la presencia de trabajadoras en el

<sup>14</sup> <https://www.ugt-fica.org/images/2021/12/30/agro11.jpg>

<sup>15</sup> Fuente: INE.

sector representa en torno al medio millón que de alguna forma trabajan el sector y que no se encuentran en situación legal, esto implica una precariedad manifiesta de sus situaciones que, sin duda, repercutirá en su futuro ya que en muchos casos no llegan a recibir pensiones y de hacerlo resultan mínimas.

Como una pequeña pincelada es importante destacar que la labor de la negociación colectiva es vital en esta materia, así como la inspección de trabajo, ambas herramientas dotadas de grandes instrumentos pueden ser un flotador claro para el sector. Sin duda, el estudio de las cláusulas convencionales es un aspecto interesantísimo para el análisis de la situación con el objetivo de realizar propuestas específicas en lo relativo a las condiciones laborales de los trabajadores del sector.





**CAPÍTULO II**  
**EL CONTRATO FIJO**  
**DISCONTINUO EN EL**  
**SECTOR AGRARIO**

## EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN EL SECTOR AGRARIO<sup>16</sup>

### SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN
2. EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO TRAS LA REFORMA DEL 2021:
  - 2.1. *Ámbito objetivo del contrato fijo discontinuo*
  - 2.2. *Requisitos formales de la contratación fija discontinua*
3. EL LLAMAMIENTO Y LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS AGRARIOS
4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN EL SECTOR AGRARIO
5. PROCEDIMIENTOS CONVENCIONALES DE INFORMACIÓN DE VACANTES DE TRABAJO FIJO ORDINARIO
6. DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS AGRARIOS
7. CONCLUSIONES

### 1. INTRODUCCIÓN

La reforma del artículo 16 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) 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<sup>17</sup>, trata de impulsar el contrato de trabajo fijo discontinuo con una nueva regulación mucho más amplia, y con nuevas garantías para los trabajadores contratados mediante esta modalidad, en sus distintas expresiones, con importantes previsiones para su posterior desarrollo en convenio colectivo (apartados 3 a 5). El preámbulo del citado Real Decreto-ley 32/2021 insiste en la necesidad del “reforzamiento del contrato indefinido, y la configuración de un sistema eficiente de lucha contra la precariedad”. Por ello, la nueva regulación del contrato fijo discontinuo se acoje con muchas expectativas en el sector agrario.

---

<sup>16</sup> CASTRO CONTE, M. Profesora TU (i) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.

<sup>17</sup> BOE 30-12-21

Las distintas modalidades de contratación por duración determinada han supuesto, en muchas ocasiones, un ejemplo de fuerte precariedad. Las elevadas tasas de temporalidad constituyen un factor altamente perjudicial tanto para el desarrollo de la economía y del bienestar de los trabajadores, como para el tejido social en su conjunto. Pese a ello, no ha habido interés en terminar con el uso injustificado de la contratación temporal; esta situación se demuestra en un sistema indemnizatorio que no contribuye en modo alguno a desincentivar su utilización, de las dificultades para su control por parte de la Inspección de Trabajo, y de los costes que supone la interposición de una acción judicial que restaure derechos por parte del trabajador. Sin olvidar que esa fuerte precariedad se acentúa cuando se trata de contratación de mujeres por la posición más débil que tienen en el mercado de trabajo con bajos salarios, falta de derechos, y malas condiciones de trabajo, así el 59,3% de las mujeres trabajadoras tienen un contrato temporal, por su parte, en los hombres la temporalidad es de un 46,8% (UGT 2021, SEPE). Asimismo, se señala la problemática de la economía sumergida donde precisamente se habla de la “feminización” de la informalidad, y del trabajo irregular de las extranjeras, pues el rostro femenino de la inmigración rural también está oculto. Según algunos informes casi el 40% de las mujeres que realizan un trabajo remunerado, lo hacen en condiciones irregulares, frente a un 16% en el caso de los hombres (<https://www.ugt.es/sector-agrario>). A esta situación, se añade la creciente mecanización y aumento de tecnologías aplicadas en el campo. Por ello, la supresión de la anterior contratación temporal y su sustitución por el nuevo contrato fijo discontinuo, siempre bien utilizado, puede constituir un instrumento eficaz para acabar con la precariedad e inseguridad que afectan al sector agrario.

De igual forma, la supresión de determinados contratos temporales, aunque eviten muchos fraudes, supone la eliminación conceptual de una parte muy importante del amparo legal que tenían muchas situaciones coyunturales en el sector de la agricultura, que podía cubrirse acudiendo a la hoy muy limitada contratación temporal. Por tanto, hay una amplia parcela que no va a poder ser suplida con esta figura, pues hay trabajos que tienen como condición intrínseca la temporalidad, al estar condicionada su actividad a una duración determinada, según épocas de recolección, el caso de frutas y hortalizas, y donde las condiciones climáticas influyen de forma decisiva en la posibilidad de su realización, y que con la regulación actual de la contratación temporal no van a poder ser cubiertos dada la duración máxima de 90 días por año natural que contempla el art.15.2 ET.

En definitiva, el alto grado de temporalidad y rotación del sistema español de contratación, los bajos salarios, la contratación en fraude de ley, la discriminación por razón de género, y despidos arbitrarios, son prácticas frecuentes que provocan efectos perjudiciales para la calidad del trabajo, la formación y los derechos de los trabajadores, así como para las necesidades de mejora de la productividad y competitividad de nuestra economía en general, y de las empresas del sector agrario en particular. Por su

parte, el contrato fijo discontinuo que a continuación se expone, se presenta como un instrumento jurídico que intenta moderar la situación anteriormente descrita.

## 2. EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2021

La nueva regulación del contrato fijo discontinuo amplía su ámbito objetivo (actividades discontinuas, pero de ejecución cierta, contratas y subcontratas, y contratos de puesta a disposición de ETTs) que, con algunos cambios en su régimen jurídico, sustituirá a multitud de contratos que tradicionalmente se han venido concertando por tiempo determinado para cubrir las necesidades de tipo estacional tan características del campo. En este sentido, se entiende que el legislador ha querido conducir por medio del contrato fijo discontinuo el empleo que antes era temporal. En concreto, se espera que el cuarenta por ciento de la contratación temporal se convierta en fija discontinua (UGT 2022); por supuesto, este dato es acogido con mucha inquietud por el sector empresarial, lo cual también deberá ser tenido en cuenta para el buen fin de esta reforma como se concluirá más adelante.

### 2.1. *Ámbito objetivo del contrato fijo discontinuo*

El contrato se prevé para “la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporadas”, esto es, han de ser trabajos permanentes, consolidados, que se reiteran obedeciendo al cambio de las estaciones.

Este primer supuesto del artículo 16. 1 ET comprende las actividades que partiendo de una realidad de hecho y jurídica, se produce sobre determinadas actividades cuyas características son las siguientes, tal y como establece nuestro Tribunal Supremo<sup>18</sup>:

- a) Las tareas se concentran en los mismos periodos de tiempo, sin variaciones significativas en su contenido ni en su planificación;
- b) constituyen actividad regular, normal y permanente de carácter discontinuo;
- c) no se requieren todos los días del año porque su característica fundamental es que son actividades de carácter estacional que, por las diferentes circunstancias, no se dan siempre sino en algunas épocas del año;
- d) se dan en fechas ciertas o inciertas dependiendo de las condiciones climáticas.

El trabajo estacional es la parte del ámbito objetivo continuista de la reforma laboral que significa, asimismo, la fusión del régimen jurídico del mismo. Con esta nueva regulación, se ha unificado el régimen jurídico de todos los supuestos de relaciones fijas-discontinuas, tanto las periódicas (se ha derogado el art. 12.3 ET), esto es, las que se repiten en fecha cierta, como aquellas en las que no se tiene certeza respecto de la fecha de inicio y fin. Esta unificación es importante ya que la duplicidad de regímenes jurídicos no estaba justificada, y no hacía las cosas fáciles tanto en el plano jurídico como en el plano práctico. En fin, con esta inclusión en un sólo régimen jurídico se termina con la disparidad de regulaciones para trabajos que, teniendo carácter fijo discontinuo, solo se distinguen por la certeza o incerteza de sus fechas de realización. En este sentido, muy expresivo es la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, al considerar necesaria la eliminación de la “artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas”. El actual artículo 16.1 ET y su referencia a trabajos de naturaleza estacional o vinculadas a actividades productivas de temporada, unifica los casos de trabajo fijo discontinuo y fijo periódico. Por otro lado, se entiende que la reforma del artículo 16 ET no afecta al contrato indefinido a tiempo parcial porque la derogación del artículo 12.3 ET no ha significado la eliminación de esta modalidad, que sigue siendo perfectamente posible en el ámbito aplicativo del artículo 12 ET, que define el tiempo parcial desde todos los parámetros temporales, diario, semanal, anual. Además, su apartado segundo establece que el contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Asimismo, el artículo 16.1 ET permite la contratación fija discontinua de los trabajadores en misión de la Empresa de Trabajo Temporal (en adelante, ETT), y lo ha hecho con la modificación del régimen jurídico de la contratación previsto en el artículo 10.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal a través del citado RD-L 32/2021, de 28 de diciembre<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre: Disposición final primera. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Se modifica el apartado 3 del artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, del siguiente modo: “3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad”.

En consecuencia, por primera vez se va a poder utilizar este contrato para la cobertura de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias en los términos previstos en el artículo 15 del ET, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (artículo 10.3. 2º LETT). Estas modalidades interempresariales solo pueden celebrarse para atender necesidades temporales de mano de obra. Hasta la presente reforma, las ETT podían cubrir esa necesidad temporal mediante trabajadores por tiempo indefinido o por duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición (artículo 10.1. 1º LETT), pero no mediante el contrato fijo-discontinuo; en este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de julio de 2020<sup>20</sup> unificó doctrina pues establecía literalmente que “no hay previsión alguna respecto a la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal celebren un contrato indefinido fijo discontinuo, y tal ausencia de regulación obedece a que no cabe este tipo de contratación por parte de una empresa de trabajo temporal”. Sin embargo, un año más tarde al contrario de lo que había reconocido la jurisprudencia, la nueva regulación del artículo 16 ET si permite dicha contratación, y al respecto, ya se advierte que la limitación de los contratos temporales puede beneficiar la contratación a través de empresas de trabajo temporal, que ya se están implantando con mucha fuerza en la agricultura (COAG), y que pese a romper “la vinculación directa entre trabajador y agricultor, o al menos debilitarla”, sus ventajas superan para muchos agricultores este inconveniente.

Las referencias efectuadas en el artículo 16 ET a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales, o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad. Esta solución legal es diferente a lo establecido en el artículo 11.1 LETT que reconoce que los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias “tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto”, y por tanto les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, sea éste sectorial o de empresa. Esta regla general, sin embargo, tiene una excepción, que precisamente la constituye esta regulación específica de los contratos fijos discontinuos que pudieran concertar la ETT.

Por otro lado, los periodos de inactividad en el trabajo fijo discontinuo en el marco de las empresas de trabajo temporal se van a identificar con el plazo de espera entre las diferentes cesiones, y durante dichos periodos se abre la puerta a la percepción por el trabajador fijo-discontinuo de las prestaciones por desempleo [artículo 267.1.d) Ley General de la Seguridad Social]. Y no se impone legalmente para las ETT tener que fijar un límite total a la duración de esos periodos de inactividad, que creemos que tiene su

---

20 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 30 de julio 2020, rec. núm. 728/2020.

justificación por la fuerte rotación de personal y el número de misiones diferentes y más cortas a cubrir. En consecuencia, y aunque no se diga expresamente en el nuevo artículo 16 ET, también la ETT podrá recurrir a los mecanismos coyunturales, o definitivos de ajustes de empleo cuando se den las circunstancias legalmente previstas para ello, y pueda acreditar la concurrencia de las causas empresariales en uno u otro caso.

Con la figura del fijo discontinuo se permite a la ETT establecer una bolsa de trabajadores que no tendrán derecho a la indemnización de fin de contrato del art. 49.1.c) ET. Dado su carácter de trabajadores no temporales, su contrato no se extinguirá con cada finalización de la puesta a disposición y, en consecuencia, no tendrán derecho a la indemnización establecida en el ET y que reitera el artículo 11.2 LETT: “2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato”.

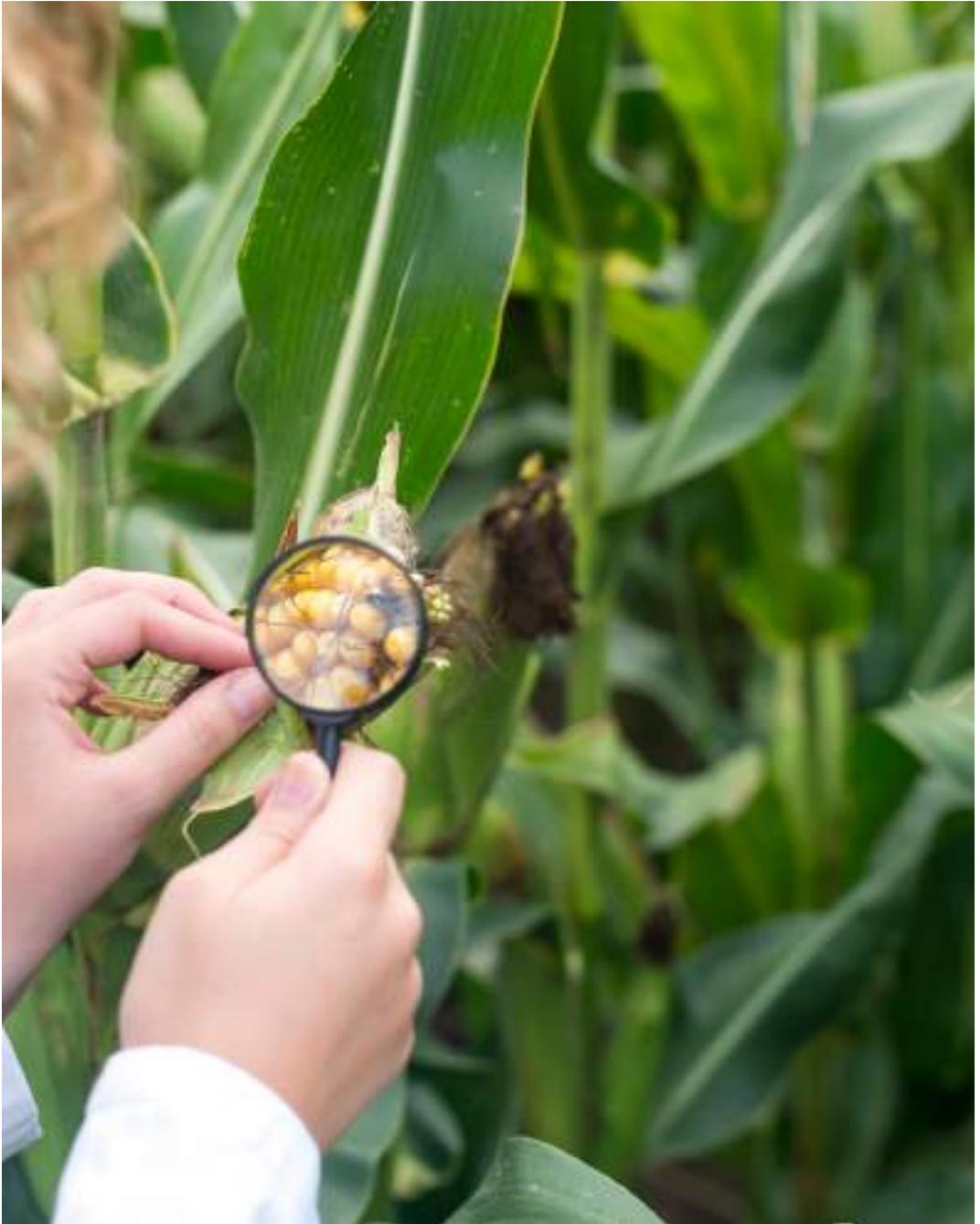
De igual forma, el RDL 32/2021 parece que configura una verdadera opción de la ETT para escoger el modelo de vínculo con sus trabajadores contratados para ser cedidos. La decisión entre su carácter continuo o discontinuo queda en manos de la ETT. Y como se puede imaginar es probable que no sea la primera la opción inicial, ya que la ETT con el modelo fijo discontinuo tiene la importante ventaja de que los periodos entre misiones no son considerados de actividad y, por tanto, no tendrá la obligación de garantizar los derechos retributivos de los trabajadores durante los mismos. Por este motivo, puede ocurrir que la ETT, contrate a los trabajadores con carácter indefinido cuando la conversión sea consecuencia del incumplimiento de la normativa.

Por otro lado, la actual regulación del artículo 16.1 ET no ha abierto la vía del recurso a las ETT por parte de las empresas usuarias para cubrir puestos de trabajo no temporales. Por tanto, las necesidades de la usuaria de tipo fijo-discontinuo no podrán cubrirse a través de puestas a disposición. En consecuencia, si una empresa tiene que atender actividades fijas-discontinuas podrá contratar directamente al personal mediante el contrato fijo discontinuo, pero no podrá recurrir a la externalización de la mano de obra exclusivamente, es decir, a través de la ETT, pues si lo hace incurre en un supuesto de cesión ilegal artículo 43 ET y que sanciona como infracción grave el art. 8.2. c) LISOS<sup>21</sup>.

Dicho todo lo anterior sobre las ETT, hay dudas pese a la intención del legislador de si realmente la ampliación del ámbito de aplicación del contrato fijo discontinuo va a ser eficaz desde la perspectiva de la precariedad del empleo, ya que, pese a que la

<sup>21</sup> Al respecto, Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 2 diciembre 2021, rec.núm. 470/2018.

característica fundamental de este contrato es que es “fijo”, eso no significa en todo caso la continuidad de la relación laboral. Por tanto, la estabilidad en el empleo de los trabajadores es relativa pues la garantía de trabajo y seguridad en el empleo y una determinada estabilidad económica necesaria en la vida, no siempre se produce.



## 2.2. Requisitos formales de la contratación fija discontinua

El contrato para trabajos fijos discontinuos deberá concertarse por escrito en el modelo oficial que se establezca, debiendo figurar en el mismo una indicación sobre la duración estimada de la actividad, una constancia orientativa de la jornada, y de su distribución horaria (artículo 16.2 ET). Sin embargo, el precepto no dice nada -como sí lo hacía la versión anterior-, sobre la obligación de incluir en el contrato los requisitos de llamamiento que establezca el convenio colectivo, y que daba cierta seguridad a los trabajadores y a las personas incluidas en las bolsas de fijos discontinuos, dado que el tema del llamamiento y el incumplimiento del orden establecido es un tema que presenta dificultades en la práctica. Al respecto, no debemos olvidar que existe la regulación convencional obligatoria de los criterios del llamamiento.

Por ello, este supuesto es el único en el que el contrato fijo discontinuo puede tener ciertas imprecisiones en relación con la duración y concreción de su jornada, debido a la propia indeterminación de la actividad en la que se prestan servicios. Si bien, esta supuesta indeterminación se produce en el inicio y duración de cada período de actividad en el periodo anual, pero una vez que el trabajador comienza a prestar servicios, las condiciones laborales relativas al horario y el tiempo de trabajo deberán estar determinados, pues no existe una justificación objetiva para no establecer una concreción de las citadas condiciones.

Asimismo, al establecer el precepto la expresión “entre otros”, aquellos elementos no tienen caracteres exhaustivos, y los contratos podrán incluir toda la información que quieran, lo cual sería bastante bueno que lo hicieran para que el trabajador tenga conocimiento de los criterios objetivos y formales que el convenio establece para regular el llamamiento, pues es una cuestión determinante y específica del trabajo fijo discontinuo.

## 3. EL LLAMAMIENTO Y LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTNUOS AGRARIOS

La nueva redacción del artículo 16.3 ET abre mayores expectativas al correcto cumplimiento del llamamiento por cuanto exige que los convenios colectivos establezcan criterios objetivos y formales, siendo debidamente notificadas a la persona interesada las indicaciones precisas sobre las condiciones de su incorporación, con una antelación adecuada. Esto viene a significar que los criterios de llamamiento no podrán ser subjetivos (o arbitrarios) ni informales, y por supuesto, tampoco podrán ser discriminatorios, ni directa ni indirectamente, ni contrarios a la legislación. Como en otras muchas instituciones jurídicas, la regulación convencional en el sector agrario de algunos aspectos esenciales del trabajo fijo discontinuo será fundamental en la práctica.

En relación con lo anterior, puede resultar inapropiado para algunas actividades que el legislador haya decidido no regular una materia tan importante y se remita al convenio

colectivo para establecer los criterios objetivos y formales del llamamiento, pues si la norma convencional no dice nada, los trabajadores quedan desprotegidos; no obstante, se admite en su defecto, que el acuerdo de empresa establezca dichos criterios, lo cual puede permitir a empresas donde esta modalidad de contrato no se ha utilizado, la delimitación de los criterios de llamamiento con mayor flexibilidad y rapidez. Si bien, esta previsión llama la atención dado el contexto general de la actual reforma laboral que da protagonismo al ámbito sectorial, así en ausencia de esta regulación convencional, los acuerdos de empresa pueden determinar las reglas específicas por las que se regulará el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos. En definitiva, esta previsión normativa presenta beneficios e inconvenientes que habrá que ir viendo cómo se desarrollan en la práctica.

El actual artículo 16 ET no hace referencia alguna al anterior “orden” y forma de llamamiento, y deja este criterio a la negociación colectiva o, en su defecto, a la decisión empresarial. El llamamiento requiere que se especifiquen los criterios, pero no obligatoriamente un orden, del que pueda quedar descolgada alguna persona trabajadora. Si bien, hay que decir que la mayoría de los convenios colectivos del sector agrario establecen de forma específica que el llamamiento se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría, y el cese de los fijos discontinuos se producirá en orden inverso a la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías profesionales.

Por otro lado, el llamamiento debe realizarse de forma escrita o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Por tanto, la forma verbal no vale, lo cual es mejor para la seguridad del trabajador. Se podrá hacer, entre otros medios, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, por correo electrónico con confirmación de recepción. En definitiva, el escrito de llamamiento deberá concretar las condiciones de lugar y tiempo de trabajo, la duración del periodo de actividad, jornada y distribución horaria. Desde el punto de vista empresarial, siempre es recomendable que la comunicación sea por escrito, ya que es de los medios más fehacientes para acreditar no sólo el llamamiento, sino las condiciones de incorporación. Además, el convenio deberá concretar esa insegura referencia legal a la antelación adecuada con la que se deberá proceder al llamamiento, fijando un plazo de preaviso mínimo para la incorporación de la persona trabajadora, sin previsión legal de ningún tipo de días de preaviso obligatorios. En este sentido, son muchos los convenios colectivos del sector agrario que establecen un plazo de preaviso del llamamiento que oscila entre 7 a 30 días.

El llamamiento se configura como un acto de carácter recepticio, que solo puede considerarse realizado si hay constancia de que ha llegado al destinatario. En ocasiones, se determina el llamamiento según la costumbre del lugar, y si realizado el llamamiento de

este modo, alguno de los trabajadores no se presenta al trabajo por alegar el trabajador que el citado llamamiento no se produjo, la empresa vendrá obligada a realizar un nuevo llamamiento mediante notificación escrita en la que constará el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. Al respecto, muchos algunos convenios colectivos del campo ya recogían este importante requisito, de forma directa o indirecta, así: “/.../ se efectuará de manera fehaciente (correo certificado, telegrama, burofax o cualquier otro sistema que garantice dicho llamamiento<sup>22</sup>”; y de forma indirecta, “el llamamiento al trabajo de los/as trabajadores fijos-discontinuos se hará con conocimiento del comité de empresa, para lo cual la empresa entregará a dichos miembros el listado de trabajadores con el orden de antigüedad en la empresa y que será expuesto en el tablón de anuncios”<sup>23</sup>. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador para que exista constancia del llamamiento, lo cual se asemeja a la comunicación del despido, y ello no es extraño, dado que la falta de llamamiento puede tener consecuencias similares al mismo.

En el sector de la agricultura, el tema del llamamiento a veces se complica debido a la elevada movilidad de los trabajadores que hace que muchos no dispongan de una residencia fija y, además, con frecuencia cambian de teléfono, hechos que dificultan a los empresarios agrarios mantener el contacto en futuras campañas. De igual forma, la elevada rotación de los trabajadores afecta al llamamiento, en concreto, las mujeres muchas veces quedan a la espera de un puesto de trabajo que sólo se cubre cuando los hombres abandonan para irse a prestar servicios a otros sectores que ofrecen mayor estabilidad, muy gráfico al respecto el nombre que han recibido, “mujer comodín”. Además, en el sector del campo, no siempre se puede planificar la contratación con mucho tiempo de antelación, porque depende de las circunstancias meteorológicas imprevisibles, y otros factores sobrevenidos.

Como importante novedad se incluye también en el párrafo segundo del artículo 16.3 ET, la obligación empresarial de informar a la representación legal al inicio de cada año natural, el calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso, semestral, cuya importancia radica en la mayor facultad de vigilancia y control de la representación para que se haga de forma más eficiente. Se entiende al inicio de cada año natural, en el mes de enero, y en todo caso con antelación suficiente, y la información a facilitar se concretará en las previsiones de llamamiento anual o semestral, y deberá la empresa poner en conocimiento de la representación de los trabajadores los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Con esta información se podrá comprobar si las previsiones se cumplen o no, y en este último caso, si quedan justificadas por las circunstancias objetivas que se pueden negociar para determinar el llamamiento, como son las incidencias climatológicas por causa de las lluvias u otras

<sup>22</sup> Convenio colectivo provincial de Sevilla para las faenas agrícolas, forestales y ganaderas 2017-2018-2019- 2020-2021; Convenio colectivo del sector agropecuario de la provincia de Málaga (2019-2020); Convenio colectivo del campo para la provincia de Cádiz, para los años 2019-2022.

<sup>23</sup> Convenio colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de Granada y Provincia, para los años 2016-2019

incidencias atmosféricas; así, “a los trabajadores/as que prestan sus servicios de forma discontinua se les abonará íntegramente el salario si, llamados al trabajo e iniciado el mismo, hubiera de ser suspendido por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador/a permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma, o en caso de inactividad, pero permaneciendo en la Empresa, estas horas tampoco serían recuperadas”<sup>24</sup>. Las empresas estarán obligadas a exponer en un sitio de fácil acceso por todos los trabajadores, todos los meses de enero de cada año, los escalafones de los trabajadores fijos- discontinuos<sup>25</sup>.

Pero la empresa no tiene necesariamente que llamar al inicio de la campaña, en la práctica lo normal es que el llamamiento no se haga a la vez para todos los trabajadores, sino de manera paulatina y en función de las necesidades de la empresa y de la actividad. Eso sí, y como se ha dicho, la empresa tiene que trasladar a los representantes legales de los trabajadores al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral. La empresa está obligada a realizar un llamamiento en cada año natural a todos los trabajadores según la necesidad de la actividad empresarial. Sin embargo, la jurisprudencia (sentencia del Tribunal Supremo del 24 de abril de 2012<sup>26</sup>) ha permitido que la empresa no realice el llamamiento en un año siempre y cuando comunique al trabajador la causa objetiva por la cual no lo realiza. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamada derivada de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto para la totalidad de las personas fijas discontinuas. Esta situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del contrato siempre que no se incorporen fijos discontinuos que ostenten un número inferior de la orden de llamada de acuerdo con el censo elaborado a tales efectos. Si la empresa no realiza el llamamiento, o lo realiza más tarde de lo que corresponde el trabajador, deberá demandar solicitando el despido improcedente (o nulo) ante la jurisdicción competente, iniciando el plazo para esto desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. Si se inicia el procedimiento de impugnación del despido, la empresa no puede paralizar el procedimiento, aunque realice el llamamiento más adelante, es decir, que el procedimiento de despido seguirá su trámite, sin que la empresa pueda pararlo. De forma favorable se establece que en aquellos casos en que la empresa llame arbitrariamente a un trabajador sin tener en cuenta el orden riguroso en el escalafón, el trabajador fijo discontinuo que le corresponda por turno de escalafón ser llamados, tendrá derecho a tanto salario como haya dejado de percibir por el tiempo que trabajó en la empresa el trabajador llamado indebidamente<sup>27</sup>, o también, “si no acude a la llamada porque esté trabajando y en alta en otra empresa, el primer año el trabajador guardará su derecho preferente en el escalafón y en el mismo puesto”<sup>28</sup>.

24 Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las actividades agropecuarias de la provincia de Jaén (2018-2022), Artículo 5. Inclemencias del tiempo.

25 Convenio Colectivo del sector agropecuario de la provincia de Málaga (2019-2020)

26 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 24 abril 2012, núm. rec.3340/2011.

27 Convenio colectivo del sector agropecuario de la provincia de Málaga (2019-2020), artículo 9B) Orden de llamadas y cese y escalafones y/o listados de fijos-discontinuos; Convenio colectivo agropecuario de Cataluña, 2021

28 Convenio colectivo agropecuario de Cataluña, 2021.

Cuando la empresa suspenda la actividad durante una temporada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de la fuerza mayor, estará obligada a solicitar autorización de la autoridad laboral, a la cual la empresa deberá iniciar los procedimientos establecidos en los artículos 47 o 51 del ET, según corresponda. Derivado del COVID, también se ha dictado alguna sentencia que no ha considerado necesario el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos para que sean incluidos en el ERTE<sup>29</sup>. Por lo demás, si el trabajador ya no fuera necesario, la empresa deberá realizar un despido, presumiblemente objetivo, con derecho a una indemnización de 20 días al año trabajado y un preaviso de 15 días.

Si la empresa realiza el llamamiento y el trabajador no se reincorpora por el motivo que sea, será considerado una baja voluntaria, con las consecuencias inherentes al mismo; pérdida del derecho a la indemnización y a la prestación por desempleo. Se considerará baja voluntaria:

- No acudir al llamamiento sin causa justificada.
- La reincorporación al puesto de trabajo 4 días posteriores al llamamiento sin que exista justificación.
- Una vez llamado el trabajador si este abandona el trabajo sin causa justificada

#### **4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO EN EL SECTOR AGRARIO**

Asimismo, el artículo 16.5 ET deja a la negociación colectiva, eso sí reservada expresamente a la sectorial y estatutaria, otro amplio conjunto de garantías a favor de la empleabilidad de los trabajadores fijos-discontinuos y la mejora de sus condiciones de trabajo, así:

- La facultad de crear una bolsa de empleo con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los trabajadores fijos discontinuos, y regular los llamamientos evitando, en ocasiones, arbitrariedades, y posibilitar también la formación continua, elemento de creciente importancia en la agricultura con la aplicación constante de nuevas tecnologías donde, en concreto, la mujer puede padecer la denominada “brecha digital”, por no tener medios a su alcance de formación en estos territorios; destacable es el vuelco que se ha producido en la calidad del aceite de oliva español debido a distintos factores, entre otros, la logística, la mecanización, y las inversiones en almazaras. Se quiere que a través de la formación continua de los fijos discontinuos puede alcanzarse no solo su mejora formativa, sino incluso su recualificación, objetivo

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 15-04-2021, Sala de lo Social, Las Palmas de Gran Canaria, núm. de recurso 130/2021

que resulta importante para conseguir su vinculación permanente en el mercado de trabajo. Por tanto, con el reconocimiento del carácter prioritario para el acceso a la formación y con la posibilidad de recibirla en los periodos de inactividad, la norma legal se acerca a la realidad de un sector agrario para el que la readaptación profesional es una necesidad real.

-- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo, lo que supone un mayor control antifraude pues permite controlar posibles incumplimientos. En concreto en el campo, por la movilidad de estos trabajadores sin residencia fija en muchas ocasiones, dicho censo facilita el conocimiento de la ubicación de las personas a efectos del llamamiento. Esta previsión normativa ya estaba recogida por el anterior artículo 16.4 ET, y así se recoge en muchos convenios colectivos, ejemplo de ello, es el Convenio colectivo del campo de la provincia de Cádiz<sup>30</sup> que de forma extensa establece que “en cada empresa acogida al Convenio se confeccionará un censo de fijos discontinuos en el que constará: nombre y apellidos, número DNI y número de afiliación a la Seguridad Social; fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo; número de días contratados, o trabajados con anterioridad a la fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo que sirvieron para adquirir tal condición; número de orden en la lista.

- La posibilidad de realizar contratos a tiempo parcial, en función de las peculiaridades del sector. Se parte de que el objeto del contrato fijo discontinuo se limita a un periodo de tiempo inferior al año, pero que en sí mismo supone un tiempo completo específico. Así, se permite pactar la posible reducción del tiempo de trabajo, celebrando el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial. En la práctica la posibilidad de que las necesidades de mano de obra de los fijos discontinuos se concreten en trabajos que no se ajustan a la jornada completa será muy amplia. Al respecto, hay que ver como se gestiona por las empresas el hecho de que la celebración del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial solo se puede realizar en caso de que venga establecido en convenio sectorial. También se espera que esta modalidad de contratación no se termine dando en su mayoría en las mujeres del sector agrario, como ya ha sucedido con la contratación temporal a tiempo parcial, salvo que así lo soliciten voluntariamente para, entre otros, el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

---

30 También se regula la necesidad de censo en el Convenio colectivo agropecuario de Cataluña, 2021; Convenio colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario Región de Murcia para los años 2016, 2017 y 2018; Convenio colectivo de manipulado y envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020; Convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de derivados de los agrios de la provincia de Valencia, 2018; Convenio colectivo del sector agropecuario de la provincia de Málaga (2019-2020).

Por otro lado, ha desaparecido la referencia que el anterior artículo 16.4 ET hacía a los convenios colectivos sectoriales que podían acordar “los requisitos y especialidades para la conversión de los contratos temporales en contratos fijos discontinuos”. Dicha omisión no se entiende muy bien ahora que se quiere dar mayor protagonismo a los convenios colectivos sectoriales. Si bien, son muchos los convenios colectivos vigentes que regulan dichos requisitos, como es el caso del Convenio Colectivo del sector del campo de la provincia de Córdoba de 2021, cuyo artículo 14 referido a los contratos eventuales, establece que: “Adquirirán la condición de fijos discontinuos quienes sean contratados 170 días de trabajo efectivo en cada año, durante 3 años consecutivos o 4 años alternos en distintas faenas o tareas en la misma empresa<sup>31</sup>.”

- La fijación de un período mínimo de llamamiento anual, y una “cuantía” por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas y que coincida con el fin de la actividad, y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento. La primera previsión normativa da seguridad jurídica al trabajador pues sabe que cuenta con ese trabajo que es más concreta que algunas cláusulas de los convenios colectivos que establecen, por ejemplo, que el fijo discontinuo deberá ser llamado “cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que ha adquirido tal condición, teniendo preferencia respecto a los eventuales”<sup>32</sup>; o la que establece que “los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados /.../ dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, salvo fuerza mayor debidamente constatada”<sup>33</sup>; o como se deduce de dicha cláusula convencional: “ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, /.../”<sup>34</sup>.

Sobre la cuantía por fin de llamamiento, y al no decir nada el legislador, se genera la duda de si se puede compensar con una futura indemnización por despido. Tampoco se sabe el tratamiento fiscal de la misma al evitar el legislador llamarla indemnización, o si por el mismo motivo la va a cubrir o no el FOGASA. En principio, no hay derecho a indemnización por fin de llamamiento, solo el correspondiente finiquito; vacaciones generadas y no disfrutadas, así como la parte proporcional de las pagas extras. En cualquier caso, insistimos, este tipo de cuantía o indemnizaciones sólo pueden fijarse

31 En el mismo sentido, entre los muchos: Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, 2021; Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas par la Comunidad Valenciana (2020 a 2024); Convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo 2022; Convenio colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario Región de Murcia, 2016, 2017 y 2018.

32 Convenio colectivo campo provincia Cádiz, 2020.

33 Convenio colectivo para las Empresas Cosecheras y Productores de Frutas, Hortalizas, Uva de Mesa y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

34 Convenio colectivo para las Empresas Cosecheras y Productores de Frutas, Hortalizas, Uva de Mesa y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

por el convenio colectivo sectorial, si bien, no hemos encontrado ninguna cláusula, ni antes ni después de la actual reforma laboral, que se refieran a estas dos previsiones normativas. Son cláusulas difíciles de cumplir y por ello creemos que sería mejor que se llevase a cabo a través de un acuerdo de empresa; la atribución reguladora únicamente a los convenios colectivos sectoriales y la exclusión de un convenio de empresa, o incluso un acuerdo informal en este ámbito, no se entiende muy bien pues el periodo mínimo de llamamiento anual y la cuantía por fin de llamamiento, son derechos legalmente inexistentes y a falta de regulación sectorial su establecimiento pueden ser regulados en convenios o acuerdos de empresa amparados por el principio de norma mínima.

Existen otras garantías sobre ordenación del trabajo que se ajustarán a las siguientes reglas:

- a) No contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar.
- b) No hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual condición.
- c) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto o fin de campaña, entendiéndose que el trabajador carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 267.1.d de la Ley General de la Seguridad Social<sup>35</sup>.

Asimismo, la nueva redacción del artículo 16.6 apartado 2 ET, prevé expresamente que los trabajadores fijos-discontinuos “tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados”. El legislador en esta materia no dice nada nuevo pues recoge la jurisprudencia actual que, a grandes rasgos, establece que a efectos del complemento personal de antigüedad han de tomarse en cuenta tanto los periodos de servicios como los de inactividad (STS de 1 de febrero de 2021, rec. 4073/2018, siguiendo la doctrina sentada por el Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019<sup>36</sup>). De esta forma, el TJUE considera que el principio de no discriminación entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo se aplica a las condiciones de empleo, entre otras, la retribución que incluye los complementos por antigüedad, por lo que los trabajadores a tiempo parcial deben tener la misma retribución que los

35 Convenio colectivo de trabajo de ámbito sectorial para actividades agropecuarias de la provincia de Jaén, (2018-2022).

36 Auto Supranacional número C-439/18, C-472/18, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 15 de octubre de 2019.

trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de prorrata temporis, que tiene en cuenta los periodos efectivamente trabajados y la fidelidad del trabajador. Por tanto, a la hora de delimitar el periodo temporal a tener en cuenta para tener derecho a la antigüedad, no puede justificarse objetivamente una diferencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, basada en que a los primeros se computa la duración de toda la relación laboral, y en cambio en el segundo, solo el tiempo de servicios efectivamente prestados. Por su parte, nuestro Tribunal Supremo en sentencia de 19 de noviembre de 2019<sup>37</sup> dijo que afectos del cómputo del complemento de antigüedad deberá tenerse en cuenta para los trabajadores fijos discontinuos todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral y no exclusivamente los periodos de actividad. Sin duda, los trabajadores se ven favorecidas por esta doctrina que, además, ahora tiene cobertura legal por lo que no deja de ser una buena noticia dada la inseguridad y precariedad de los trabajos en estos sectores.

El artículo 16.6 ET incluye una salvedad que hace posible una diferencia vinculada al tiempo de prestación de servicios de que se trate, y siempre que esté justificada con base a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. En este sentido, la doctrina jurisprudencial admite que a efectos del cálculo de la indemnización por despido se tenga en cuenta respecto de los trabajadores fijos discontinuos no el tiempo de duración de la relación laboral, sino el tiempo efectivo de prestación de servicios, es decir, los periodos de actividad en la empresa, así la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de julio de 2020<sup>38</sup> ha sostenido que a efectos del cálculo de la indemnización por despido, al tratarse de un concepto extrasalarial, sólo deben computarse los periodos de actividad laboral. Por tanto, estos periodos de inactividad no deben computarse a efectos indemnizatorios porque la indemnización por despido constituye una compensación por la extinción del contrato que tiene naturaleza extrasalarial, y que se calcula sobre la base del tiempo de servicio con los topes legales, criterio que se comparte; a efectos de calcular la indemnización por despido deberá tenerse en cuenta únicamente los periodos de actividad, pues no se trata de una condición de trabajo sino de una consecuencia de la extinción de la relación de trabajo. En conclusión, se entiende que la salvedad del artículo 16.6 ET responde a una regla general, como es la incorporación del derecho de igualdad y no discriminación, y el derecho adquiere un sentido muy distinto en materia de cálculo de tiempo de prestación de servicios a efectos de antigüedad y a efectos de indemnización.

---

37 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 19-11-2019. Recurso de casación para la unificación de doctrina, rec. núm. 2309/2017

38 Sentencia del Tribunal Supremo 30 de julio de 2020 (Sala de lo Social), resolución núm.730/2020.

## 5. PROCEDIMIENTOS CONVENCIONALES DE INFORMACIÓN DE VACANTES DE CARÁCTER FIJO ORDINARIO

El artículo 16.7 ET manifiesta que la empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa. Algunos convenios colectivos anteriores a la reforma ya establecían reglas específicas y preferencias para la conversión de contratos fijos discontinuos en contratos fijos ordinarios, ya sean a tiempo completo, o a tiempo parcial. Así, se destacan las siguientes cláusulas:

- Los fijos discontinuos, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad<sup>39</sup>;
- Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en plantilla habitual; la preferencia a ocupar los puestos de peón fijo, la obtendrán aquellos trabajadores fijos-discontinuos con más de cuatro zafras de antigüedad en la empresa sin tener en cuenta el orden de antigüedad y dentro del poder de organización que tiene la empresa y del que se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento<sup>40</sup>;
- Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán los mismos derechos que las fijas, y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual<sup>41</sup>;
- En caso de generarse vacantes de trabajadores fijos escalonadamente tendrán preferencia para un puesto de igual categoría y cualificación, los fijos discontinuos y los eventuales, comprometiéndose a hacer la oferta pública dentro de la empresa para que puedan optar todos los trabajadores<sup>42</sup>.

En todo caso, el incumplimiento de esta previsión que pudiera contener el convenio colectivo, el no informar a los trabajadores fijos-discontinuos conforme establece el convenio colectivo sobre las vacantes existentes en la empresa, constituiría una infracción administrativa leve (artículo 6.5 LISOS, tras la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021).

39 Convenio colectivo agropecuario de Cataluña, 2021.

40 Convenio colectivo regional del campo de Canarias, 2018.

41 Convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo, 2022.

42 Convenio colectivo del sector de Trabajadores Agropecuarios Fijos de la provincia de Castellón, para los años 2015 a 2017

En fin, complicada función la de los negociadores de los convenios sectoriales, sobre los que se delega en gran medida la regulación de este tipo de contratos, y que van a tener que aplicarse en materias como es el llamamiento, la cuantía por fin de llamamiento, los periodos de inactividad que se hallan de permitir para cada sector y la parcialidad de estos contratos. Hay que tener en cuenta que respecto a la “ultraactividad” de los convenios colectivos, se recupera el régimen anterior a la reforma laboral de 2012, reinstaurándose la ultraactividad plena, de forma que los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, sin un límite de tiempo, frente al plazo de un año establecido anteriormente. Ello puede producir el retraso de la negociación de nuevos convenios colectivos con la inclusión de esta nueva regulación legal del contrato fijo discontinuo en el sector agrario; como dato, en el Boletín oficial del Estado desde el mes de abril se ha publicado sólo la revisión de las tablas salariales de los convenios colectivos de la industria de arroz y de la azucarera<sup>43</sup>.

## 6. DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS AGRARIOS

La regulación del contrato fijo discontinuo se refuerza al insistir que las personas trabajadoras, en su mayoría mujeres, no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación regulados también en el artículo 37, apartados 4 a 7 ET. Lo primero que llama la atención es la expresa referencia de este derecho en la regulación de los trabajos fijos discontinuos, lo cual evidencia que estos trabajadores sufren vulneración de estos derechos, tal y como se constata en los pronunciamientos judiciales de nuestros órganos judiciales, en relación con el derecho a la reducción de jornada, el derecho al cuidado del lactante, etc. No deja de ser importante la referencia del precepto legal, pues refuerza la previsión de que se trata de trabajadores que no presentan peculiaridad alguna en materia de ejercicio de derechos de conciliación. Por lo demás, es importante señalar una realidad, y es que los derechos tradicionales de conciliación de la vida familiar y laboral consolidan la posición de las mujeres en el inequitativo reparto actual de las cargas familiares y domésticas con los hombres. Es muy importante tener en cuenta que la discriminación por razón de sexo puede manifestarse en la práctica revestida de la forma de “discriminación por atención a las cargas familiares”. Aquí se espera que los convenios colectivos del sector agrícola se esfuercen en establecer medidas que eviten dicha discriminación, siendo colectivos, además, donde la conciliación resulta especialmente complicada por las características de las actividades desarrolladas; se deberá prever la adaptación del tiempo de trabajo de forma específica por razón de conciliación, difícilmente aplicable en un trabajo fijo discontinuo.

En materia de conciliación, son muchos los convenios colectivos del sector agrario que los equiparan a los trabajadores fijos, así se destacan las siguientes:

<sup>43</sup> Tablas salariales para el año 2022 del Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 4-4-2022) y Acuerdos de revisión y tablas salariales para el año 2022 del Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE 9-4-2022).

-Los trabajadores fijos o fijos-discontinuos por el nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos. Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma. La reincorporación al trabajo en los casos de esta excedencia a solicitud del trabajador será automática<sup>44</sup>.

-En las excedencias por maternidad y cuidado de familiares, la reincorporación al trabajo en los casos de dichas excedencias será automática, siempre que, en el caso de trabajadores fijos-discontinuos, se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al trabajador o trabajadora le corresponda en función de su antigüedad<sup>45</sup>.

- En las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, habida cuenta de la dificultad de los fijos discontinuos, para alcanzar el mínimo de un año de antigüedad para disfrutar de la excedencia voluntaria, dicho año se computará desde el inicio de la relación laboral con la empresa, y el mínimo período de excedencia voluntaria será de 6 meses. No pudiendo utilizar esta modalidad para trabajar en la misma actividad en otra empresa. Solamente a efectos de orden de llamamiento para los trabajadores fijos discontinuos, éstos, cuando se reincorporen una vez finalizada la excedencia voluntaria, lo harán con el número de orden que corresponda, teniendo en cuenta el período disfrutado<sup>46</sup>.

De igual forma, tienen los mismos derechos respecto a las ausencias con derecho a reserva del puesto de trabajo, como es la baja por enfermedad del trabajador fijo-discontinuo; así la empresa tras el llamamiento de los trabajadores al inicio de periodo de actividad, debe cumplir con sus ordinarias obligaciones contractuales y de Seguridad Social, “existe un solo contrato y sucesivos llamamientos de suerte que la ejecución del contrato se interrumpe a la conclusión de cada periodo de actividad, no trabajando, no cobrando salario alguno”<sup>47</sup>. Esta característica tan específica de esta modalidad de contrato lleva consigo que la interrupción de la relación laboral durante el período de inactividad subsista sin extinguirse, ni suspenderse. En el supuesto de que el trabajador se encuentre en situación de enfermedad, la empresa no queda eximida de la obligación

44 Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Cuenca (2020 a 2021); Convenio provincial del campo, Granada (2016 a 2018).

45 Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (2018 al 2022).

46 Convenio colectivo de manipulado y envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia para el 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020; Convenio colectivo para las Empresas Cosecheras y Productores de Frutas, Hortalizas, Uva de Mesa y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

47 Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) de 26 mayo 2003, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2724/2002 (RJ 2003\4372) y Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 669/2016 de 14 julio (RJ 2016\4827).

de llamamiento, su actuación no podrá suponer perjuicio alguno para el trabajador que en igualdad de condiciones con los trabajadores indefinidos ordinarios, deberá ser dado de alta por la empresa tras el llamamiento, si bien la empresa deberá cursar seguidamente la baja por incapacidad temporal<sup>48</sup>, y podrá, lógicamente, contratar por sustitución a otra persona para que desempeñe el puesto de trabajo del trabajador que verá su contrato suspendido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. La empresa tiene la obligación de hacer el llamamiento, aunque el trabajador esté en incapacidad temporal, pues es un derecho pleno y no se puede condicionar al hecho de que el trabajador esté en situación de incapacidad temporal.

Por el otro lado, en cuanto a las vacaciones de los trabajadores discontinuos, y como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año, el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior; la simple regla de tres hace que de 173 días de trabajo efectivo corresponden 30 días de vacaciones naturales, y a menor número de días, lógicamente, la proporción correspondiente<sup>49</sup>.

La regulación del trabajo fijo-discontinuo se ha complementado con la modificación de los artículos 277 y 280 de la Ley General de la Seguridad Social por la disposición final sexta del Real Decreto-Ley 3/2022, de 1 de marzo<sup>50</sup>. En concreto, los contratos fijos discontinuos agrarios amplían sus derechos a protección por desempleo y se garantizan las prestaciones de subsidio y renta agraria. La conversión de contratos en fijos discontinuos garantiza, por primera vez, el acceso a los subsidios de desempleo para los trabajadores agrarios que antes eran eventuales, los cuales podrán acceder a los mismos subsidios de desempleo que el resto de las personas trabajadoras del Régimen General, incluido el subsidio para mayores de 52 años. Es una medida de especial importancia para las mujeres resultando beneficiadas casi 300.000 mujeres trabajadoras (casi el 40% del total de personas ocupadas en este sector, SEPE 2021).

En cualquier caso, parece conveniente terminar mencionando la nueva disposición adicional vigesimocuarta del ET, introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, cuyo título es el “Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad”, y encomienda al Gobierno la realización de una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en este Real Decreto-Ley, “mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores”. Se prevé que “dicha evaluación

48 Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 14 de julio de 2016, número de recurso 3254/2015

49 En este sentido, Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia.

50 Real Decreto-Ley 3/2022, de 1 de marzo de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE, y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras (BOE 2-3-2022).

deberá repetirse cada dos años”, y si los resultados de la evaluación demuestran “que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales”.

Al respecto, confiemos que la negociación colectiva de estos sectores, la jurisprudencia aplicable, o una próxima reforma del Estatuto de los trabajadores despejen todas las dudas interpretativas que van a surgir de la nueva regulación del contrato fijo discontinuo. Así ocurre, por ejemplo, con la antelación adecuada con la que debe realizarse el llamamiento, que aparece como concepto jurídico indeterminado, y que se podría haber concretado como, por ejemplo, se hace en el artículo 34 ET en relación con la antelación en la que los trabajadores deben conocer los días de trabajo cuando se aplica una distribución irregular de la jornada.

Por último, y sin dejar de valorar positivamente la reforma laboral, hay que decir que la misma genera inquietud entre los mismos empresarios. Así, la extinción del contrato fijo discontinuo será más cara puesto que se equiparará a la de los contratos indefinidos, computándose como antigüedad toda la duración de la relación laboral, es decir, tanto los periodos de actividad, como los de suspensión del contrato. Por otro lado, los incentivos han desaparecido, es más, lo único que se plantea son mayores sanciones para aquellos empresarios que puedan incurrir en una transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales (ASAJA).

En definitiva, las organizaciones agrarias coinciden en que esta reforma laboral complica la contratación en el sector agrario, sobre todo en las empresas que tienen más necesidad de demanda puntual e intensiva de mano de obra temporal, ligada al desarrollo de su actividad como, por ejemplo, en el de frutas y hortalizas; el campo tiene como condición intrínseca la temporalidad al estar condicionada la actividad agrícola a una duración determinada, según épocas de recolección y otras causas, como el clima o la mayor o menor producción. Las campañas se han vuelto, además, más cortas por la digitalización y mecanización del campo. También se presenta complicada la función de los negociadores de los convenios sectoriales con la recuperada “ultraactividad” de los convenios colectivos y su posible incidencia en la negociación de nuevos convenios colectivos que incluyan la nueva regulación legal de los contratos fijos discontinuos. Dicho esto, esperamos que todo el esfuerzo que supone la aplicación de esta reforma laboral de 2021 sirva para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del campo que sufren de una inseguridad y precariedad laboral muy prolongada en el tiempo, y que nos los devuelva al terreno de la economía sumergida e informalidad tan predominante en este sector, por ello consideramos crucial el control público en estos sectores productivos y de las representaciones de los trabajadores.

## 7. CONCLUSIONES

-La reforma laboral de 2021 trata de impulsar el contrato de trabajo fijo discontinuo con una nueva regulación mucho más amplia, y con nuevas garantías para los trabajadores contratados mediante esta modalidad. Al respecto, y teniendo en cuenta el poco tiempo de vigencia de la nueva normativa y la escasa información disponible, lo cierto es que el contrato fijo discontinuo ha pasado del 4,3% en 2019 al 6,8 % en 2022. La premisa más importante es que la reforma laboral viene a cambiar de forma primordial el concepto de contratación en España, y, concretamente, en el sector agrario dado que a partir de ahora la contratación ordinaria o habitual va a ser la indefinida, en aras a una contratación “más estable”.

-La nueva regulación del contrato fijo discontinuo amplía su ámbito objetivo que, con algunos cambios en su régimen jurídico, sustituirá a multitud de contratos que tradicionalmente se han venido concertando por tiempo determinado para cubrir las necesidades de tipo estacional tan características del campo. El contrato fijo discontinuo cobra protagonismo en la contratación total por dos vías; de un lado, cumpliendo mejor su cometido original para cubrir las actividades estacionales que se repiten de manera segura cada cierto tiempo, al desaparecer el contrato de obra o servicio, que se usaba, en muchos casos, de manera impropia y fraudulenta; de otro lado, ampliando las causas que lo habilitan, para recoger situaciones que daban lugar a contratos de obra y con ello conseguir mayor estabilidad.

- La supresión de la anterior contratación temporal y su sustitución por el nuevo contrato fijo discontinuo puede constituir un instrumento eficaz para acabar con la precariedad e inseguridad que afectan al sector agrario. Dicha contratación va a permitir que los trabajadores tengan una cierta certidumbre en su empleo a futuro, dado que el ser trabajadores fijos discontinuos les va a permitir hacer proyectos de vida, quedarse a vivir donde quieran, adquirir sus viviendas, o formar una familia en las zonas rurales, o en cualquier otra que decidan. Precisamente, se defiende la figura del contrato fijo discontinuo con el fin de aumentar y preservar la población rural en la denominada España despoblada.

Por su parte, para las empresas supone la posibilidad de conseguir trabajadores sin necesidad de estar cada año con la “incertidumbre” de si podrán o no hacer las labores del campo, recoger sus cosechas, hacer sus podas o trabajar en las industrias agroalimentarias.

- También se ha unificado el régimen jurídico de todos los supuestos de relaciones fijas-discontinuas, tanto las periódicas como aquellas en las que no se tiene certeza respecto de la fecha de inicio y fin. Con esta inclusión en un sólo régimen jurídico se termina con la disparidad de regulaciones para trabajos que, teniendo carácter fijo discontinuo, solo se distinguen por la certeza o incerteza de sus fechas de realización, y que tantos problemas jurídicos y prácticos ha traído.

- En la nueva regulación del contrato fijo discontinuo se destaca como garantía para los trabajadores, la obligación empresarial de trasladar a la representación legal de las personas trabajadora, al inicio de cada ejercicio o de forma semestral, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, informar sobre los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan, y elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Estas previsiones comportan instrumentos novedosos de refuerzo útil de la estabilidad en el empleo. También, como signo de garantía, se impulsa la negociación colectiva en temas fundamentales como es el llamamiento en el contrato fijo discontinuo, y la novedosa creación de bolsas de empleo que deberán ser desarrolladas en el convenio colectivo, y la posible fijación de un periodo mínimo de llamamiento y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas.

-La regulación del contrato fijo discontinuo se refuerza al insistir que las personas trabajadoras, en su mayoría mujeres, no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o convenios colectivos. Aquí se espera que los convenios colectivos del sector agrícola se esfuercen en establecer medidas que eviten la discriminación que se produce cuando es la mujer la que asume en su mayoría los deberes en la conciliación laboral y familiar. Asimismo, se produce una mejora en los derechos frente a los temporales al ser un contrato estable pues implica un llamamiento seguro cuando se produce la necesidad de las empresas, lo cual permite a las personas trabajadoras acceder a contratos de alquiler de vivienda, o créditos vetados en general para quienes tienen un contrato temporal. En la misma línea, se reconoce el derecho a la antigüedad en la empresa teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, se incentiva la formación y la promoción profesional al continuar el mismo trabajador ligado a la empresa reduciendo la continua rotación habitual con los trabajadores temporales, y se mejora sustancialmente la indemnización en caso de despido que pasa a ser, como para cualquier contrato indefinido, de 33 días por año trabajado frente a los 12 días por año de los temporales cuando finaliza el contrato.

- En general, se valora de forma positiva la reforma laboral, pero este esfuerzo en la nueva regulación del contrato fijo discontinuo genera inquietud entre los mismos

empresarios y que no debe obviarse, porque todo el impulso y trabajo que supone la aplicación de esta reforma laboral de 2021 requiere, como es lógico, del interés e implicación de todas las partes en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del campo que sufren de una inseguridad y precariedad laboral muy prolongada en el tiempo.

Descrita la situación, se realizan las siguientes propuestas dirigidas a mejorar las posibles carencias en la regulación del contrato fijo discontinuo, así:

- En relación con la ampliación del ámbito objetivo del contrato fijo discontinuo, se advierte que la limitación de los contratos temporales puede beneficiar la contratación a través de empresas de trabajo temporal, que ya se están implantando con mucha fuerza en la agricultura. Por ello, habrá que tener cuidado con su utilización y, en concreto, vigilar las previsiones que carecen de desarrollo normativo, como es la duración máxima de los periodos de inactividad, el desarrollo de la aplicación del convenio colectivo de la empresa de trabajo temporal en vez del convenio colectivo de la empresa usuaria, y el no derecho a indemnización con cada finalización de la puesta a disposición. En definitiva, se propone la especial vigilancia en el desarrollo de estas ventajas de cara a la excesiva y mala utilización de los contratos fijos discontinuos en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

- Sería bueno que el contrato fijo discontinuo incluyera todos los elementos esenciales de la actividad laboral, no sólo la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución. Por ello, parece oportuno incorporar nuevamente la obligación de incluir en el contrato de trabajo los requisitos de llamamiento que establezca el convenio colectivo, pues otorga seguridad a los trabajadores y a las personas incluidas en las bolsas de empleo de fijos discontinuos, dado que el tema del llamamiento en el sector agrícola presenta dificultades en la práctica, y es una cuestión determinante y específica del trabajo fijo discontinuo.

- Por todo ello, es necesario vigilar que la negociación colectiva regule criterios de llamamiento objetivos y formales, y no arbitrarios o discriminatorios. Sobre todo, en actividades cuya norma convencional no diga nada, pues al no existir desarrollo normativo sobre los posibles criterios de llamamiento, los trabajadores quedan desprotegidos, aunque en último lugar quepa el acuerdo de empresa. Dicha incertidumbre ocurre, por ejemplo, respecto a la antelación adecuada con la que se deberá proceder al llamamiento, donde es necesario que los convenios colectivos fijen un plazo de preaviso mínimo para la incorporación de la persona trabajadora, pues no existe previsión legal respecto de los días de preaviso obligatorios.

- Por otro lado, se propone, en la medida de lo posible, que sea en el mes de enero cuando la empresa informe a los representantes legales de los trabajadores del calendario con las previsiones de llamamiento anual para que se haga de forma más segura y eficiente.

- Insistir a los negociadores de los convenios colectivos para que las facultades que les otorga el legislador las hagan efectivas, esto es, procedan a la creación real de la bolsa de empleo, y lleven a cabo la formación continua pues es un elemento de creciente importancia en la agricultura con la aplicación constante de nuevas tecnologías donde, en concreto, la mujer puede padecer la denominada “brecha digital” por no tener medios a su alcance de formación en estos territorios. Lo mismo, respecto a la fijación de un período mínimo de llamamiento anual, y la cuantía por fin de llamamiento, aunque somos conscientes de que son cláusulas difíciles de cumplir, y por ello creemos que sería mejor que se llevase a cabo a través de un acuerdo de empresa. La atribución reguladora únicamente a los convenios colectivos sectoriales y la exclusión de un convenio de empresa, o incluso un acuerdo informal en este ámbito, no se entiende muy bien, pues el periodo mínimo de llamamiento anual y la cuantía por fin de llamamiento son derechos no desarrollados legalmente, y a falta de regulación sectorial, creemos que pueden ser regulados en convenios o acuerdos de empresa amparados por el principio de norma mínima.

También es necesario que los convenios colectivos sectoriales acuerden “los requisitos y especialidades para la conversión de los contratos temporales en contratos fijos discontinuos”, en aras a la seguridad de los trabajadores agrícolas. Con la misma finalidad, la empresa no debe dejar de cumplir la obligación de informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Todo ello teniendo en cuenta la realidad del campo pues hay trabajos que tienen como condición intrínseca la temporalidad, al estar condicionada su actividad a una duración determinada, según épocas de recolección, el caso de frutas y hortalizas, y donde las condiciones climáticas influyen de forma decisiva en la posibilidad de su realización, y que con la regulación actual de la contratación temporal no van a poder ser cubiertos dada la duración máxima de 90 días por año natural que contempla el art.15.2 ET. Al respecto, es necesario tener en cuenta esta posibilidad, y no vetarla por completo, siendo los convenios colectivos los que deben regular tal realidad con las máximas garantías para evitar fraudes.

- Los convenios colectivos del sector agrícola se deben esforzar en establecer medidas en materia de conciliación que eviten la discriminación por razones familiares sobre todo en las mujeres, siendo colectivos, además, donde resulta especialmente complicada por las características de las actividades desarrolladas; se debe prever la adaptación del tiempo de trabajo de forma específica por razón de conciliación, difícilmente aplicable en un trabajo fijo discontinuo del sector agrario.
- Por último, debe existir por todas las partes implicadas, empresarios y trabajadores, una utilización correcta del contrato fijo discontinuo, y un verdadero interés por terminar con el uso injustificado de la contratación temporal. Ello exige un control por parte de la Inspección de Trabajo que, a su vez, requiere de un aumento de medios materiales y humanos para ello. En definitiva, consideramos crucial el control público en estos sectores productivos y de las representaciones de los trabajadores para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del campo.

A man with a beard and long hair tied back, looking intently at a green plant in a field. The background is a soft-focus green landscape.

**CAPÍTULO III**  
**EL CONTRATO POR**  
**CIRCUNSTANCIAS DE**  
**LA PRODUCCIÓN Y SU**  
**IMPACTO EN EL SECTOR**  
**AGRARIO**

## EL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y SU IMPACTO EN EL SECTOR AGRARIO<sup>51</sup>

### SUMARIO:

1. *CONSIDERACIONES PREVIAS*

2. *ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS*

3. *EL CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN EL SECTOR AGRARIO. VALORACIÓN Y CONSIDERACIONES*

3.1. *Consideraciones previas*

3.2. *Circunstancias de producción “imprevisibles”*

3.3. *Circunstancias de producción “previsibles”*

3.4. *La adquisición de la condición de fijo ante el incumplimiento de la norma*

4. *LOS RETOS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR AGRARIO*

4.1. *La eficacia de la reforma laboral*

4.2. *El papel de la negociación colectiva*

4.3. *Otros desafíos pendientes en el sector agrario: digitalización, escasez de mano de obra y brecha de género*

5. *CONCLUSIONES*

### 1. INTRODUCCIÓN

El pasado 30 de diciembre se publicó el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, por el que quedaba aprobada la nueva reforma laboral que, entre otros aspectos, ha introducido significativos cambios en las modalidades y la duración de los contratos temporales, con un impacto notable en el sector agrario.

La mencionada reforma laboral establece como uno de sus objetivos principales, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo, la temporalidad y la precariedad, en línea con las exigencias de la Unión Europea de afrontar esta carencia. Para ello se establece la preferencia por la contratación indefinida, reduciendo la tipología de contratos temporales exclusivamente a aquellos que respondan a necesidades objetivas estructurales de la empresa. Así pues, entre otros aspectos, se elimina el contrato de obra o servicio determinado -uno de los más utilizados por los empresarios agrarios-, se potencia la indefinición del contrato, en especial, a través de

51 PÉREZ CAMPOS A. I. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.

la figura de los fijos discontinuos y se reconfigura el contrato eventual, hoy denominado sólo contrato por circunstancias de la producción.

En términos generales, ha sido bienvenida la reforma laboral aprobada por la Ley 32/2021, por el hecho de ser una reforma pactada con los interlocutores sociales y por tener un objetivo firme de lucha contra la temporalidad.

No obstante, si nos referimos al sector agrario la valoración y eficacia de la reforma no resulta tan positiva, en primer lugar, porque no han sido consultados los representantes de sector agrario, a pesar del gran impacto que dicha reforma tiene en este ámbito y, en segundo lugar, porque la repercusión de dicha reforma en el ámbito agrario no ha tenido en cuenta las especialidades de este sector, esto es, la reforma no se adecúa a las necesidades reales de temporalidad y flexibilidad que requieren las actividades agrarias, suponiendo a corto plazo o medio plazo unos mayores costes para las empresas del sector; aunque todo ello, sin poder valorar plenamente la eficacia de la reforma y de su objetivo prioritario como es el de la reducción de la temporalidad por el escaso tiempo transcurrido desde su aprobación.

Tras la reforma laboral se han generalizado las quejas de las asociaciones de agricultores. El descontento se centra en diferentes aspectos tales como las comparativa con otros sectores como el artístico que tienen reconocimientos especiales. Se entiende que el trabajador necesita un amparo legal, pero en el sector agrario es muy complicado que tenga un carácter indefinido cuando las tareas tienen una verdadera naturaleza temporal que además no se ajusta a los parámetros temporales fijados por la norma, no se ha tenido en cuenta la realidad del sector agrario.

La reforma laboral incide especialmente en los contratos de duración determinada. A los contratos temporales se les va a exigir un origen causal, donde el legislador impone la obligación de precisar en el contrato la causa habilitante, sus circunstancias y su conexión con la duración prevista. Para que exista una causa hay que recogerlo expresamente en el contrato y eso es lo que va a permitir formalizarlo.

En lo que refiere al impacto de la reforma laboral en el contrato por circunstancias de la producción, aunque en términos generales se mantiene una configuración similar al anterior eventual, en conjunto, su regulación genera importantes dudas e incertidumbres al ser más restrictiva e indeterminada. Se subdividen las causas en dos grandes supuestos que han resultado especialmente controvertidos, por su difícil delimitación basada principalmente en conceptos jurídicos indeterminados. Así, surgen diferentes dudas que habrá que solventar, tales como si esta modalidad contractual se va a convertir en el sustituto del contrato de obra en el campo, qué se debe entender por oscilaciones o si se puede seguir aplicando en esta modalidad contractual a efectos de su duración a los convenios provinciales que no hayan vencido.

Estos y otros interrogantes surgen tras una lectura reflexiva de la nueva configuración del contrato por circunstancias de la producción que sin duda van a suponer importantes retos y desafíos, algunos de los cuales vendrán resueltos, bien por vía de un futuro desarrollo reglamentario, o bien por la vía de la interpretación judicial en resolución a las concretas cuestiones litigiosas que se puedan plantear al respecto. En el sector agrario especial atención habrá que tener al desarrollo de la negociación colectiva sectorial una vez que la reforma vuelve a otorgarle un papel prioritario respecto al de los convenios de empresa.

Por todo ello, el objetivo de este trabajo no es –no puede ser– dar un veredicto sobre la reforma laboral en materia de contratación en el sector agrario, sino tan solo establecer algunos indicadores a los que debemos prestar atención en los próximos años.

## 2. ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS

Junto al análisis normativo y a sus problemas interpretativos, también resulta necesario analizar el impacto que tiene la reforma a nivel estadístico. Dicho estudio permitirá esbozar la tendencia en la contratación y cómo está funcionando; de ahí que las fuentes de datos resultan verdaderamente útiles, tal vez con la esperanza de justificar nuestras expectativas o simplemente de resolver las dudas que la reforma laboral nos genera.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que los datos estadísticos que manejamos son limitados, en la medida en que sólo se encuentran datos de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre del año y datos de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal o del Instituto Nacional de Estadísticas, donde no se concreta la evolución del contrato por circunstancias de la producción para el sector agrario.

Junto a la carencia de datos estadísticos concretos, también conviene tener en cuenta que sólo han transcurrido seis meses desde que la reforma laboral se hiciese efectiva, al menos en lo que refiere a las modificaciones en materia de contratación, por lo que los resultados o impresiones que se realicen deben entenderse sólo como orientativos.

Los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes al primer trimestre de 2022, indican que el sector agrícola ocupó al 4,1% de la población española. Además, tal y como señala el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el mes de abril disminuyó el paro dentro del sector en un -6,10%, lo que representa un total de 9.544 personas empleadas más que en el mes anterior. En la misma línea, según el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, la variación interanual entre abril de 2022 y abril de 2021 señala que el paro ha disminuido en un -23%, lo que supone 44.520 desempleados menos que en 2021.

La contratación indefinida, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, representó un 3% de los contratos del sector agrícola en diciembre de 2021, sin embargo, los datos del pasado mes de abril cifran los contratos indefinidos en un 50%. La última encuesta de la población activa de 4 de agosto de 2022 refleja que en el sector agrario hay 789,3 miles de personas con una variación sobre igual periodo anterior inferior de hasta un 2,7%, habiendo descendido también la tasa de temporalidad en un 11,1%<sup>52</sup>.

Los contratos temporales registrados en el periodo de enero a julio de 2022 han descendido hasta un 22,2% y aunque son cifras generales, sin especificar las relativas al sector agrario, pudieran reflejar un cambio de tendencia. En este contexto, la evolución sobre la contratación fija en el sector agrario parece una realidad que quizá confirma el cambio de tendencia en lo que respecta al contrato por circunstancias de la producción, en la medida en que según el Servicio público de empleo estatal los contratos de trabajo por circunstancias de la producción convertidos en indefinidos en el sector agrario en junio de 2022 ascendieron en 1707.

Como demuestran estos datos, con entrada en vigor del RDL 3/2021 y la derogación del contrato de trabajo para obra o servicio, la tasa de la temporalidad ha disminuido, el contrato por circunstancias de la producción se constituye en una modalidad de refugio y aunque aún es pronto para dar un diagnóstico final, lo que sí es cierto es que esta modalidad junto con el contrato de sustitución –antigua interinidad– constituyen ahora las dos únicas “causas justificadas” de temporalidad contempladas en el artículo 15 ET.

La contratación indefinida sigue en niveles históricos: en junio se han firmado 783.595 contratos indefinidos, de nuevo casi la mitad de todos los contratos firmados (el 44,3%) aunque 6 de cada 10 contratos indefinidos han sido a jornada parcial o fijo discontinuos. Las empresas han sustituido temporalidad por parcialidad (con contrato indefinido) como fórmula de flexibilidad. De momento se mantiene la altísima participación de las modalidades indefinidas en la contratación, la clave en los próximos meses es verificar la mayor duración real de esos contratos y si se comportan como relaciones laborales de carácter indefinido. Hostelería y comercio encabezan la creación de empleo en junio<sup>53</sup>

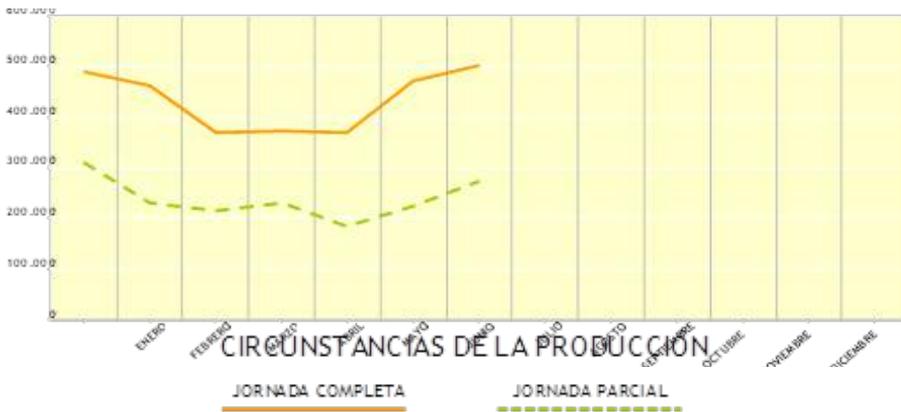
Por sectores de afiliación, la creación de empleo en junio de 2022 sigue encabezada por la hostelería (49.337 afiliados más que el mes anterior) seguido por comercio (+30.946), actividades administrativas y servicios auxiliares (+24.057) y sanidad y servicios sociales (+21.585). También sobresale la pérdida de afiliación en el sistema especial agrario (-28.623 personas)<sup>54</sup>.

---

52 <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/rud.pdf>

53 CCOO. Informe de coyuntura laboral. Junio 2022. <https://www.ccoo.es/Ofa70c9b5adfa1266a7a38f7aee-8f5ae000001.pdf>

54 Ibidem.



Fuente; SEPE

Por otra parte, conviene insistir y precisar que la temporalidad es uno de los rasgos diferenciales del mercado laboral español. De manera persistente a lo largo de las últimas décadas, España ha presentado tasas de temporalidad superiores a la media de la UE, en concreto, es uno de los países de la Unión Europea que formaliza más contratos temporales, sólo por debajo de Países Bajos que, en la actualidad, se sitúa a la cabeza de la contratación temporal.

Aunque la tasa de temporalidad ha disminuido, los más de 17 millones de contratos temporales realizados muestran la robustez de la práctica de utilización de la contratación temporal que no ha parado de crecer en España desde 2013. La contratación por CCAA muestra algunas diferencias en el uso intensivo de la contratación temporal que son interesantes de resaltar. En el año 2021 son cuatro las Comunidades Autónomas -Madrid, Baleares, Cataluña y Canarias- donde el porcentaje de Contratos Indefinidos sobre Contratos Iniciales está por encima de la media, que para España se establece en el 6,68%. Las otras trece CCAA están por debajo de la media, Extremadura es la que mayor porcentaje de contratos temporales tiene de toda España, pero en otras cuatro (Andalucía, Navarra, Cantabria y Castilla-La Mancha) el porcentaje de contratos Indefinidos sobre contratos Iniciales no alcanza el 5%<sup>55</sup>.

No obstante, como se establece en el informe sobre contratación temporal de CCOO antes citado, el problema de la temporalidad es básicamente estructural pues está extendida por todas las actividades económicas y no se debe estrictamente a la dependencia de nuestro país a los sectores muy estacionales. El hecho de que la contratación temporal represente más del 93% de los nuevos contratos registrados, da una idea de esta realidad intersectorial y ampliamente extendida. Sectores como el del transporte o las actividades administrativas tienen un crecimiento muy importante 55 CCOO. Informe de la contratación laboral en España. 2021. <https://www.ccoo.es/cb881245c1f5f2ca4d1108809b-b561e0000001.pdf>

de la contratación sobre el año anterior sin que concurren las circunstancias de la estacionalidad (lo que sí sucede con la hostelería y la agricultura).

En consecuencia, la elevada tasa de temporalidad no es una circunstancia exclusiva del sector agrario, ello sin olvidar que quizá sea el sector donde más justificación tiene el uso de esta modalidad de contratación.

Sin perjuicio de poner en valor los logros contra la temporalidad abusiva tras la última reforma laboral, aún es pronto para evaluar su impacto definitivo, ya que exige disponer de un periodo mucho más amplio.



### **3. EL CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN EL SECTOR AGRARIO. VALORACIÓN Y CONSIDERACIONES**

#### *3.1. Consideraciones previas*

Uno de los objetivos centrales de la reforma que impacta específicamente en el sector agrario y que se establece en la principal novedad de la misma se sitúa, más allá de los ajustes en su denominación, en la nueva configuración del contrato por circunstancias de la producción, donde las causas que constituyen “las circunstancias de la producción” y que justifican la aplicación de esta modalidad contractual, se pueden dividir en dos categorías, a saber: “circunstancias imprevisibles y previsibles”.

En el apartado 2 del art. 15 el legislador señala expresamente que “se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1”.

En segundo lugar, el párrafo cuarto del art. 15.2 señala que “igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender

situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo”.

Como se verá más adelante, la exigencia de que estas causas, además de su “especificación en el contrato” y que deban ahora ir acompañadas, como elementos diferentes, de las “circunstancias concretas que la justifican” y de su conexión con la duración “prevista” evidencia, al menos a nuestro juicio, que bajo esta “nueva” modalidad subyacen dos esquemas diametralmente diferentes y cuya inclusión en un solo “tipo contractual” puede resultar muy forzada<sup>56</sup>.

Por otra parte, se cuestiona si con la reforma ya no se pueden aplicar, tanto la tradicional acumulación de tareas como el viejo exceso de pedidos que, junto con las circunstancias del mercado, justificaban –o justifican hasta el 30 de marzo– la estipulación de estos contratos eventuales por circunstancias de la producción. A nuestro juicio, sí que se podría aplicar.

En lo que respecta al sector agrario, teniendo en cuenta la entrada en vigor de la reforma, aplicable en materia de contratación temporal, a partir del 31 de marzo, es posible cerrar acuerdos de contratación temporales con la aplicación de la nueva norma laboral. En este sentido, es posible formalizar contratos de una duración máxima de 6 meses en aquellos casos donde esté incluido en el convenio sectorial, y responda a situaciones “ocasiones o imprevisibles” de la producción. En caso contrario, es decir, si se trata de incrementos de la actividad perfectamente previsibles, aunque ocasionales – como puede ser la temporada de cosecha – sólo se podrá realizar un contrato temporal con un máximo por año de 90 días y siempre y cuando no sean consecutivos. A este respecto, parece que las necesidades de las campañas agrícolas cortas podrían ser atendidas por esta submodalidad de contrato temporal y ello teniendo en cuenta que quizá este tipo de campañas son cada vez más frecuentes por el desarrollo de la mecanización, siendo la cosecha del olivar uno de los casos más representativos a este respecto.

En lo que refiere al ámbito agrario, dejando a un lado el hecho de que se ha generalizado el contrato indefinido cuando las características de este aconsejan, sin embargo, otras modalidades de relaciones laborales y junto a ello, la modificación del contrato por circunstancias de la producción por su indefinición y su limitación temporal tampoco parecen encajar o ajustarse a la realidad del sector agrario.

El legislador señala expresamente que “en ningún caso podrá identificarse como causa del contrato por circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa”.

<sup>56</sup> CALVO GALLEGU, J.: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”. Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado – Monográfico, 2022, pág. 117.

Con esta prohibición expresa de limitar la contratación temporal en el trabajo a través de contrata o subcontratas, el legislador pretende evitar que una vez desaparecido el contrato de obra, se pueda intentar vehiculizar a través del contrato por circunstancias productivas. No obstante, el art. 15.2 ET respetando la naturaleza del contrato eventual por circunstancias productivas, admite que en la empresa contratista pueden producirse incrementos ocasionales o imprevisibles de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, que cuando concurren serán causa habilitante para la celebración de un contrato eventual por circunstancias productivas – el art. 15.2 ET señala “sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores”-. En consecuencia, de nuevo surgen dudas ¿se puede o no se puede utilizar la contrata y subcontrata?. Se considera que la limitación de los contratos temporales puede beneficiar la subcontratación a través de empresas de trabajo temporal.

En cualquier caso, es opinión prácticamente unánime que la reforma laboral supone una revolución en la forma de contratar trabajadores agrarios y en la forma en la que habrá que gestionar esas contrataciones. Las posibilidades de contratación temporal quedan reducidas a su mínima expresión y la mayor parte de los trabajadores van a tener que ser contratados como fijos.

A nivel técnico, la nueva normativa laboral sobre el contrato de trabajo por circunstancias de la producción resulta compleja y confusa, especialmente para el sector agrario. Una vez más, habrá que esperar al posible desarrollo reglamentario y a las interpretaciones que por vía judicial establezcan jueces y tribunales.



### 3.2. Circunstancias de producción “imprevisibles”

Las causas que justificarían la suscripción de un contrato por circunstancias de la producción serían “el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET”.

Del tenor literal de la norma se establece que el recurso a esta modalidad de contrato temporal se justifica por un incremento de la actividad empresarial, pero condicionado al cumplimiento de una serie de notas, cuya concurrencia es imprescindible para que se pueda recurrir de forma lícita a este contrato: que el incremento de la actividad se deba a circunstancias de mercado, que tales circunstancias sean imprevisibles y que se trate de un aumento de la actividad ocasional o temporal<sup>57</sup>. Se trata de un supuesto que plantea dudas interpretativas, puesto que se aparta parcialmente de la configuración tradicional del contrato eventual por circunstancias de la producción.

Lo relevante es que hay que acreditar la causa habilitante y las circunstancias que justifican el uso de esta modalidad contractual. Del análisis jurídico de estas causas, quizá una de las cuestiones más controvertidas sea el uso de la conjunción copulativa “y”, pues nos hace suponer que se nos presentan dos situaciones habilitantes que son alternativas. De un lado, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y, de otro, las oscilaciones. Si así fuese, resulta que el adjetivo “imprevisible” solo se aplica a la primera de dichas alternativas, al “incremento ocasional”, lo que, a sensu contrario, nos llevaría a concluir que la segunda de ellas, las oscilaciones, pueden ser imprevisibles, pero también previsibles. La mayor parte de la doctrina científica, hasta el momento, se muestra partidaria de esta interpretación sobre la base de que esta conclusión queda respaldada por lo dispuesto en el siguiente párrafo de esta misma disposición, cuando se afirma que la cobertura de vacaciones, -necesidad previsible donde las haya-, será una de las oscilaciones que justificarían el recurso al contrato por circunstancias de la producción<sup>58</sup>.

Al margen de lo señalado, el criterio decisivo es que se trata de un exceso de trabajo o un defecto de plantilla para hacer frente a un incremento cuantitativo de la actividad de la empresa, que sea transitorio, ocasional y, sobre todo, imprevisible, que produce un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere en un momento concreto y que exige a la empresa un aumento de su plantilla también coyuntural u

57 MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N.: “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pág. 122 y PÉREZ REY, G.: *El contrato eventual por circunstancias de la producción*. Bomarzo, Albacete, 2006, págs. 13 y sigs.

58 CALVO GALLEGU, J.: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021” ... ob., cit., pág. 118. MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. *Laborum*, núm. 2, 2022, p. 26. MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N.: “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pág. 114.

ocasional, de forma que se produce la necesaria correspondencia entre necesidad temporal de mano de obra y la contratación temporal.

A partir de aquí, habría que preguntarse si estos requisitos impuestos por el legislador se ajustan a las necesidades de mano de obra en el trabajo agrario. El incremento ocasional e imprevisible no resultan fácilmente aplicable en las labores agrarias cuando viene limitado por la prohibición de formalizar este contrato para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (art. 16.1ET).

Por otra parte, la reforma laboral incorpora también las “oscilaciones” que generan un desajuste entre la mano de obra efectiva y necesaria como circunstancia que habilita la suscripción de un contrato por circunstancias de la producción. Como se ha señalado, la norma incluye dentro de dichas oscilaciones la cobertura de mano de obra derivadas de las vacaciones del personal estable de la empresa, que se encuadran dentro de las circunstancias de la producción, a pesar de que encaja más bien como circunstancia de organización de la empresa<sup>59</sup>.

Desde hace tiempo, ha sido objeto de polémica si las circunstancias organizativas son o no causa que justifica la realización del contrato eventual. La doctrina jurisprudencial interpretó que la acumulación de tareas puede producirse por razones distintas de las estrictamente productivas o de mercado, extendiendo la causa del contrato eventual a otras circunstancias de las que también se podía producir la acumulación de tareas. No obstante, esto dio lugar a difíciles supuestos de delimitación de aquellos casos en que el déficit de personal, que provoca dicha acumulación de tareas, debería cubrirse a través del contrato de interinidad -sustitución del trabajador con derecho a vacaciones-, y aquellos otros casos en que se alegue la acumulación de tareas derivada de un déficit acusado de personal -disfrute de vacaciones, licencias y permisos de varios trabajadores al mismo tiempo- que precisa cubrirse con inmediatez y para los que, excepcionalmente, el Tribunal Supremo ha admitido la modalidad de contrato eventual. Posteriormente, ha precisado que las vacaciones no implican una suspensión del contrato de trabajo sino “una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios” que no conlleva una reserva del puesto de trabajo propiamente dicha, por lo que cubrir las vacaciones mediante un contrato de interinidad supondría la calificación de fraudulento de dicho contrato<sup>60</sup>.

---

59 Algunos autores consideran que, tanto en la regulación anterior como en la actual, realmente constituyen circunstancias organizativas de la empresa. MORENO VIDA. M<sup>a</sup> N.: “El contrato temporal por razones productivas”...ob., cit., pág.117.

60 El Tribunal Supremo venía considerando que esta circunstancia no se ajustaba a un contrato eventual por no poder configurarse como una causa ocasional, sino ordinaria y permanente, plenamente previsible, pero mucho menos a un contrato interino al no estar la relación suspendida. STS 745/2019 de 30 de octubre 2019 (Rec. 1070/2017).

La jurisprudencia más reciente<sup>61</sup> sigue manteniendo que se puede utilizar el contrato eventual para cubrir el déficit de personal, siempre que se acredite y justifique y con un uso restrictivo condicionado a circunstancias puntuales y extraordinarias y no previsibles. La concurrencia de tales situaciones extraordinarias debe estar claramente acreditada para lo que se precisa especificar las concretas circunstancias concurrentes en la plantilla, el número de puestos de trabajo y las vacantes existentes en la misma. Considera que el déficit de la plantilla solamente podría justificar el uso del contrato eventual cuando aparezca de forma puntual, imprevisible y/o sobrevenida y no cuando este déficit sea un problema organizativo que se constata en la plantilla en general. Dicho, en otros términos, cuando la empresa es plenamente conocedora de las vacaciones y descansos correspondientes a la plantilla de la empresa, forma parte del normal desarrollo de la actividad en la empresa, no existe la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar. La reconducción de las vacaciones al contrato por circunstancias de la producción sólo podría quedar justificado en el hecho del desajuste organizativo que puede provocar en la producción<sup>62</sup>.

Otra cuestión que parece importante destacar –al menos a los efectos que aquí interesan de analizar el impacto en el sector agrario– es la relativa a la capacidad de reorientar una parte de los anteriores contratos de obra hacia esta nueva versión de contrato por circunstancias de la producción y, en concreto, en el sector agrario.

Sólo en los casos de volumen superior al normal y con concretas características de imprevisibilidad y ocasionalidad pudiera producirse el mencionado trasvase de contratos de obra a contratos por circunstancias de la producción. La acreditación de las causas y circunstancias habilitantes de esta modalidad contractual tiene un carácter muy restrictivo, por lo que no resultará fácil su adecuación al ámbito agrario, donde la necesidad de mano de obra está condicionada a diferentes variables tales como el tipo de cultivo, la climatología e incluso el nivel de mecanización de tareas que pueda utilizarse. Dada la situación, unos agricultores recurrirán a mecanizar sus cultivos en siembra, mantenimiento y recogida; otros no podrán hacerlo por razones económicas y otros incluso porque la recolección o plantación no se pueda realizar mecánicamente. A ello debe añadirse que el legislador prohíbe expresamente utilizar este contrato en aquellos casos donde se pudiese aplicar los fijos discontinuos, es decir, si se tiene una oscilación entre el empleo estable y el real, pero corresponde a un trabajo de actividades productivas de temporada o de carácter estacional, en ese caso no se puede utilizar este contrato. Por tanto, en el campo no se podrá utilizar, al tener una causa muy restrictiva.

Junto a las causas habilitantes en la contratación por circunstancias de la producción, el legislador también ha modificado la duración del contrato de trabajo.

61 STS, 983/2020, de 10 de noviembre 2020 (Rec. 2323/2018).

62 NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”. Brief, AEDTSS. 2022 <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>.

La nueva regulación del art. 15.2 ET elimina el período de referencia dentro del cual se fijaba la duración máxima del contrato y se establece exclusivamente que su duración no podrá superar los 6 meses, por lo que se entiende que la duración del contrato deberá ser continuada, sin admitirse interrupciones dentro de un marco de referencia. No obstante, se mantiene la posibilidad de ampliación de la duración máxima legal a través de convenio colectivo sectorial hasta un máximo de 12 meses.

La posibilidad de ampliación por convenio colectivo hasta 12 meses podrá utilizarse en determinados sectores de actividad por sus peculiares características. Pero la celebración de contratos eventuales de 12 meses en muy pocos casos se produce, siendo, por el contrario, cada vez más frecuente en la práctica, de modo generalizado en todos los sectores, la celebración de contratos eventuales de duración cada vez más reducida (contratos por días o incluso por horas).

Por último, hay que señalar que no se comprende muy bien la razón de que un contrato por circunstancias excepcionales e imprevistas pueda ampliarse hasta un año y aunque habrá que estar a lo que se establezca en la negociación colectiva, quizá cabe presumir que serán pocos los convenios colectivos sectoriales que apliquen esta mejora.



### 3.3. Circunstancias de producción “previsibles”

Como segunda causa habilitante del contrato temporal por circunstancias de la producción, en el párrafo cuarto del art. 15.2 ET se alude a “situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo”.

Se trata de un contrato cuya novedad y redacción provoca numerosas dudas interpretativas. Se mantiene la exigencia de un incremento de la actividad debida a circunstancias de la producción, de carácter ocasional y de duración reducida, pero frente al carácter imprevisible que tradicionalmente ha caracterizado esta modalidad de contrato, en este segundo supuesto se permite su formalización cuando tales incrementos de actividad -que requieren un refuerzo temporal de la plantilla- se produzcan debido a situaciones que son previsibles aunque ocasionales y que no tienen necesariamente que suponer un incremento sobre el volumen normal de actividad.

Dando por descontado que en este caso el término “ocasional” no debe interpretarse como accidental o por azar –ya que entonces difícilmente podría ser también previsible–, parece lógico considerar que el legislador ha querido hacer referencia en este caso a una segunda acepción del término, como necesidad, básicamente esporádica, puntual y limitada en el tiempo, lo que justificaría además que no puedan utilizarse más de noventa días en el año natural, un periodo este que, además, no podrá “ser utilizados de manera continua”<sup>63</sup>.

Por su parte, junto a una situación ocasional, esto es, esporádica o extraordinaria, a diferencia del supuesto anterior aquí destaca la previsibilidad de la medida, queriendo reforzar el legislador que la base de esta causa es su carácter temporal o breve, aunque sea previsible.

Desde un punto de vista material no resulta sencillo concretar cuándo una determina-da necesidad de personal es o no previsible. A excepción de aquellos casos en los que la necesidad de personal se exteriorice con algún hecho objetivo y constatable previo, como por ejemplo un nuevo cliente que hace un encargo previo cuya ejecución tendrá lugar más tarde, no se podrá comprobar y fiscalizar la previsibilidad de una necesidad.

Como se determinaría entonces una necesidad previsible de mano de obra, es decir, ¿con cuánta antelación debe conocerse la futura necesidad de personal para entender que la misma era previsible?. Quizá para resolver sobre la naturaleza previsible de una necesidad de mano de obra habría que delimitar el dies ad quem que determinará previsibilidad de la necesidad. Algunos autores lo fijan en el inicio del año natural, ya que es este momento el que marca el límite con el que cuenta la empresa para

63 CALVO GALLEGU, J.: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021...ob., cit., pág. 122.

comunicar a la representación legal de los trabajadores las previsiones de utilización de este tipo de contratos (art. 15.2 párr. 2º in fine ET)<sup>64</sup>. De este modo, las necesidades que hayan podido conocerse antes de dicha fecha, podrían considerarse como previsibles, a diferencia de las que se manifiesten en el transcurso del año. No obstante, se trata de una mera interpretación con una posible respuesta no exenta de inconvenientes, toda vez que si bien es cierto que las contrataciones que se efectúen en enero para atender una necesidad prevista con un mes de antelación, en diciembre, responderán a una necesidad previsible; en cambio, la contratación que se efectúe en noviembre para atender una necesidad prevista desde enero será una circunstancia imprevisible, a pesar de que aquí el lapso temporal que media entre el conocimiento de la necesidad y la contratación efectiva es mucho mayor que en el primer caso, por lo que tampoco esta interpretación resultaría totalmente razonable<sup>65</sup>.

En principio, esta nueva causa habilitadora del contrato por circunstancias de la producción era la indicada para aplicarse en el comercio y el sector agrario, sin embargo, no encaja en las necesidades del campo, porque no se adecua a su realidad.

La previsibilidad de las necesidades de mano de obra en el sector agrario resulta compleja toda vez que asignar el número de empleados en cada campaña no resulta una tarea fácil y no se pueden dar número exacto pues depende de diferentes variables: climáticas, productivas, etc. Habrá que analizar la plantilla de la empresa en su conjunto para detectar si la contratación temporal no esconde la necesidad de un ajuste de trabajadores permanentes. No obstante, en este caso, resultaría más sencillo reconducir los anteriores contratos de obra y servicio a esta nueva modalidad, al ponerse el énfasis sólo en la temporalidad de la necesidad.

A pesar de las dudas interpretativas que aparecen tras la lectura de este nuevo supuesto, parece claro que este contrato temporal por circunstancias previsibles pueda suponer una vía libre a la contratación temporal masiva, aunque de corta duración, pues téngase en cuenta que la ley no limita el número de trabajadores que se pueden contratar. A ello debe añadirse que las medidas de control como el hecho de que tengan que planificarse con tres meses de antelación las necesidades de mano de obra y notificarlo a los representantes de los trabajadores no será una medida eficaz; por una parte, porque no se contempla sanción en el caso de que no se notifique a los representantes de los trabajadores y, de otra parte, porque en algunos sectores se carece de tal representación.

Las empresas solo pueden utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de los trabajadores que sean necesarios. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de

---

64 VIGO SERRALVO, F.: “Diez puntos críticos en el régimen de la contratación temporal y fija discontinua tras la entrada en vigor del RDL 32/2021. Revista Internacional de la Protección Social, núm.1, 2022, pág. 239.

65 Ibidem

cada año, deben trasladar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de estos contratos, por el mecanismo ordinario de comunicación que suelen utilizar.

La duración del contrato por circunstancias de la producción previsible fijado en 90 días por año plantea diferentes dudas interpretativas, tales como si cubre las campañas y las contrataciones en origen, si son días naturales o hábiles, si se extiende la contratación más allá de 90 días, ¿qué trabajadores deberían adquirir la condición de fijos?, cuál es el alcance de la discontinuidad, ¿valdría 89 de un golpe y 1 de otro?, etc.

De lo que no parece haber duda es que durante esos noventa días el número de contratos temporales puede ser, en principio, tan amplio como se quiera siempre, claro está, que pueda demostrarse su conexión con la necesidad temporal ex. art. 15.1 ET y que, además, se ejecuten dentro del mismo periodo interrumpido anual. En este ámbito, el posible papel de los convenios colectivos –art. 15.8 ET, sobre el que más tarde volveremos– parece, por tanto, fundamental.

Al margen de las dudas interpretativas que plantea la redacción de esta segunda submodalidad parece evidente que en este caso la mínima exigencia “causal”, y, sobre todo, la admisibilidad de su previsibilidad, permitirían articular por esta vía muchos de los anteriores contratos de obra o servicio, eso sí, siempre que sean de muy escasa duración. A nuestro juicio, ello será especialmente posible en el ámbito del empleo agrario, uno de los sectores que, como vimos, más intensivamente utilizaba esta modalidad. Cuestión distinta es si la escasa duración de tres meses es suficiente, en algunas campañas o en algunos productos se va a quedar corto. Así mismo, la exigencia de que la duración del contrato temporal de 90 días no sea continua también es fácilmente eludible.

### *3.4 La adquisición de la condición de fijo ante el incumplimiento de la norma*

Otra de las modificaciones que afectan a los contratos temporales y en concreto al contrato por circunstancias de la producción es la relativa a que el incumplimiento de la Ley comporta el reconocimiento de la condición de fijo del trabajador temporal.

En la normativa anterior, el artículo 15.3 ET señalaba que: “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”. Tras la reforma laboral, el apartado cuarto del art. 15 establece que “las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijos”.

En consecuencia, el contrato se reconvertirá en un contrato fijo en todo caso, aunque la necesidad empresarial haya finalizado y el empresario no tenga la posibilidad de brindarle al trabajador ocupación efectiva o del hecho de que la necesidad empresarial

que justificó la contratación ya no exista y de que esta fuese o no de carácter temporal. La aplicación de este precepto conllevará el despido del trabajo, con la consiguiente improcedencia e incluso nulidad objetiva del art. 55.5 del ET.

No se entiende bien por qué se ha mantenido y matizado este precepto, por excesivo o desproporcionado pues piénsese, por ejemplo, en las consecuencias derivadas de un error en la forma del contrato<sup>66</sup>; todo ello sin olvidar, si echamos la vista atrás, que ha quedado constatada la ineficacia de la medida, sobre todo porque el control de la causa que habilita la contratación por circunstancias de la producción es abstracta<sup>67</sup>.



## 4. LOS RETOS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR AGRARIO

### 4.1. La eficacia de la reforma laboral

La reformulación de la contratación temporal con la desaparición del contrato para obra o servicio determinado, la potenciación de la indefinición de contratos y la apuesta decidida por el contrato fijo discontinuo presenta un panorama convulso en el sector agrario, donde se impone la contratación agraria indefinida y la posibilidad de contratación temporal queda reducida a la mínima expresión.

El contrato de trabajo temporal es necesario en el campo. El gobierno ha querido reducir o

66 VIGO SERRALVO, F.: “Diez puntos críticos en el régimen de la contratación temporal y fija discontinua ob.cit., pág. 241.

67 BALLESTER PASTOR, I.: “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias, y nuevos peligros”. Revista crítica de Relaciones Laborales, núm. 2, 2022, Laborum. pág. 10.

eliminar la temporalidad porque es sinónimo de precariedad, pero en el sector agrario existe otra realidad, la temporalidad es necesaria porque el trabajo es estacional, se está confundiendo, por tanto, precariedad con estacionalidad. Las necesidades de mano de obra temporal que tiene el campo han sido obviadas en la redacción final de la Ley; la reforma ha impuesto la temporalidad de corta duración en todas las empresas y en todos los ámbitos, es una ley que tiene en cuenta la industria, la construcción, pero no el campo. El sector agrario es uno de los sectores en donde los contratos temporales están plenamente justificados. No se trata solo del momento de la cosecha, sino también de otras labores tales como por ejemplo la poda, reposición, abono o sulfato en frutales, olivar y viñedo.

La contratación de trabajadores temporales no es una decisión organizativa de la empresa, que debe venir motivada por la existencia imprevisible o previsible de mano de obra. Aunque el empleo fijo sea el deseable, la contratación temporal es una figura necesaria en el ámbito agrario para la productividad de la empresa, por ello, el uso de este instrumento de contratación debe ser contemplado en la norma y utilizado en las empresas de forma excepcional, controlando su efectivo cumplimiento. Cuando se contrata es porque se precisa de ayuda, pero la elección de cuál sea esa contratación, cómo deba efectuarse o cuanto dure la misma requiere que los empresarios sopesen pros y contras, no sólo en relación con la adecuación de la plantilla sino con la evolución de las cambiantes circunstancias del trabajo, en especial, en el ámbito agrario, donde además la tecnología y la climatología introduce un plus de incertidumbre considerable.

La eficacia de las medidas impuestas y el aumento de los contratos fijos junto a una reducción de los temporales en el ámbito agrario exigen un análisis a medio o largo plazo. Consciente de ello el legislador ha propuesto revisar los datos en 2025.

En la reforma hay luces y sombras, no será fácil sortear los obstáculos en la medida en que surgirán otros nuevos. De lo que no hay duda es que el marco normativo actual va a exigir un mayor esfuerzo por parte de los tribunales y de la inspección de trabajo hacia la interpretación de esta reforma tan discutida. Y también habrá que centralizar el esfuerzo en la negociación colectiva, ante el renovado papel protagonista que le otorga la reforma.

Se deben buscar fórmulas alternativas adaptadas al sector, adecuado a sus especialidades como se ha hecho en otros sectores -artistas y construcción-, entendiendo que es necesario evitar la temporalidad excesiva e ilimitada, pero eso no implica que se prescindiera de ella.

En definitiva, la reforma laboral no se adecua a las necesidades de contratación del sector agrario.

#### *4.2. El papel de la negociación colectiva*

Otra de las modificaciones incorporadas por la reforma laboral que van a tener una especial incidencia en el ámbito agrario y que es debida, como señala el legislador, a la necesidad de modernizar la negociación colectiva, es la que vuelve a dar prioridad al convenio sectorial frente al convenio de empresa de la anterior reforma.

En el ámbito agrario el convenio colectivo aplicable es el sectorial y se convierte en herramienta clave para el desarrollo y aplicación de la reforma, especialmente en materia de contratación, toda vez que se le da amplio margen de maniobra para la regulación de cuestiones que se dejan a la negociación colectiva en lo que refiere a los contratos de trabajo de trabajo temporales.

Ahora bien, el establecimiento de condiciones de trabajo en la negociación colectiva sectorial agraria tras la reforma, va a suponer un auténtico desafío, no sólo por el amplio papel otorgado a ésta sino porque se parte de una reforma que crea nuevas figuras contractuales muy limitantes y que en algunos casos no están bien definidas, por lo que el trabajo por vía negociada será complejo; habrá que ver cómo se puede hacer un convenio para que sea flexible y después observar cómo se comporta el mercado de trabajo para que sea efectivo. El escenario de la negociación se presenta de forma incierta.

Aunque aún es pronto para analizar la negociación colectiva, por los pocos meses transcurridos desde su entrada en vigor y porque apenas se han aprobado convenios colectivos sectoriales que contemplen la reforma, se han encontrado algunos convenios colectivos de sector de diversos ámbitos territoriales (ninguno estatal, uno de comunidad autónoma y varios provinciales) que contemplan la reforma laboral y en algunos casos, incorporan modificaciones específicas en cuanto al contrato por circunstancias de la producción. Conviene precisar que en la mayoría de los casos los convenios publicados mantienen la regulación anterior y en los pocos que aplican la reforma predominan las cláusulas genéricas que se limitan a la mera reproducción del texto legal. También se encuentran convenios que no contienen ninguna referencia en materia de contratación<sup>68</sup>.

En la negociación colectiva sectorial a nivel de comunidad autónoma son escasos los convenios colectivos que incorporan modificaciones tras la reforma laboral, en especial sobre contratos de trabajo por circunstancias de la producción, con la excepción de Extremadura.

El convenio colectivo de trabajo del campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura de 25 de junio de 2022<sup>69</sup>, aunque en su mayor parte se limita a la reproducción literal de lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores, tiene importancia porque aporta especialidades en lo que respecta a qué debe entenderse por “circunstancias imprevisibles”, donde se ha hecho un verdadero esfuerzo por delimitar este concepto jurídico indeterminado, estableciendo una enumeración de posibles supuestos.

Así, en lo que en principio podría considerarse un listado cerrado, especifica que la causa habilitante para la contratación puede ser: un exceso de demanda o pedidos en la empresa que

68 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Recolectores de Cítricos de Murcia, de 18 de enero de 2022 (BOP de Murcia 10 febrero 2022).

69 Resolución de 25 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (BOP de Extremadura 29 junio 2022).

genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y necesaria; un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc; que exijan un incremento de recursos humanos no previstos inicialmente; cuando para el mantenimiento, conservación o supervivencia del producto agrícola o ganadero en condiciones óptimas se precise un incremento sobrevenido de personal; cuando a consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable disponible; cuando se detecten por el empresario plagas u otros desastres que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.

Como puede observarse, el esfuerzo por aclarar situaciones imprevisibles es muy loable, cuestión distinta es la eficacia de estas circunstancias basadas, en la mayoría de los supuestos, en aspectos genéricos e indeterminados que exigirán, sin duda, de una interpretación judicial.

Quizá el aspecto más interesante e innovador incorporado por el convenio colectivo, es el relativo a la consideración de actividad cíclica que excluye esta modalidad de contratación por causas imprevisibles. Así se señala que se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación de servicios durante un periodo de 100 días al año, realizada en una misma empresa de forma consecutiva durante dos años -y siempre que la prestación de servicios se produzca en las mismas fechas cada uno de los años-, será cíclica a los efectos de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo que refiere a la negociación colectiva a nivel provincial, si bien es cierto que se han publicado diversos convenios posteriores a la reforma laboral, algunos no contienen cláusulas sobre contratación y los que aluden a contratación no reflejan la reforma<sup>70</sup>, toda vez que mantienen las referencias al contrato eventual, limitándose a señalar que su duración será de doce meses como máximo en un periodo de dieciocho y a que se debe formalizar siempre por escrito (art. 6)<sup>71</sup>. También se pueden encontrar en la negociación colectiva provincial definiciones amplias y genéricas de personal eventual, tales como la cláusula convencional que se limitan a señalar que “son trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa” (art 8)<sup>72</sup>.

En esta misma línea, el convenio colectivo de trabajo del sector de recaudación, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras en la provincia de Lleida, define, en términos generales, al personal eventual, señalando que “tienen la consideración de tales eventuales: aquellas que, sin tener relación permanente con la empresa, son contratados por un tiempo determinado, por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de campaña o

70 Resolución de 13 de enero de 2022 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio colectivo del sector empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos (BOP Murcia 25 enero 2022).

71 Resolución de 14 de junio de 2022 por la que se publica el acuerdo de convenio colectivo del Sector Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate de la provincia de Murcia (BOP de Murcia 18 junio 2022).

72 Resolución de 12 de enero de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP Ávila 19 enero 2022).

temporada, aunque se trate de una actividad normal de la empresa, se considerarán eventuales”<sup>73</sup>.

Junto a lo anterior, quizá la particularidad más destacada de este convenio resida en que contemplan la figura del eventual a tiempo parcial, aunque su definición es genérica definiéndolos como “aquellas personas trabajadoras que, por las circunstancias señaladas en el apartado anterior, son contratadas por un tiempo determinado para trabajar un número específico de horas al día o a la semana o de días a la semana o al mes, inferiores a la jornada habitual de trabajo en la actividad, se considerarán eventuales a tiempo parcial. (art. 31)”.

Otra definición del personal eventual se centra en delimitar cuando se adquirirá la condición de fijo señalando que “al cumplir cuatro meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos” (art. 8)<sup>74</sup> e insiste en que el personal eventual tendrá los mismos derechos y relaciones laborales que el personal fijo de plantilla y a jornada completa, salvo las limitaciones que se deriven necesariamente de la naturaleza y duración de su contrato o jornada. Así mismo especifica que en las ofertas de empleo que se publiquen no figurarán términos que contengan limitación por razón de género o que puedan ser consideradas por los/las posibles candidatos/as como tal.

### *4.3. Otros desafíos pendientes en el sector agrario: digitalización, escasez de mano de obra y brecha de género*

Con independencia de la eficacia de las medidas aprobadas en la lucha contra la temporalidad, la reforma laboral ha desaprovechado la oportunidad para impulsar otros desafíos pendientes que también tienen especial relevancia en la temporalidad y precariedad del empleo en el sector agrario, tales como la integración de la digitalización en el campo, la lucha contra la brecha de género, el envejecimiento y la falta de mano de obra o el fomento del empleo juvenil.

En primer lugar, la innovación tecnológica es una realidad que afecta a todas las industrias, incluida la agrícola. Así, la carrera por la mecanización y digitalización lleva años pisando el acelerador en el ámbito de la agricultura, especialmente en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad y la eficiencia. Bajo esta premisa se debería fortalecer el auge de la transformación digital en el sector agrario porque a medio plazo constituirá una herramienta imprescindible para compensar la escasez de mano de obra o, incluso como posible efecto o consecuencia derivada la reforma laboral.

---

73 Resolución de 2 de febrero de 2022 por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de recaudación, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras en la provincia de Lleida, para los años 2020 a 2022 (BOP de Lleida 8 febrero 2022).

74 Resolución de 18 de enero de 2022 por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo agropecuario de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 21 enero 2022).

En segundo lugar, la falta de mano de obra, en general, y la incorporación de talento joven en particular, así como la brecha de género constituyen otros desafíos de futuro con un gran impacto en el sector agrario.

La penosidad del trabajo agrario como causa principal de la falta de atractivo de esta prestación de servicios provoca que uno de los problemas que debe afrontar, entre otros, es la falta de personal. Según la última encuesta a las empresas realizada por el Banco de España en el tercer trimestre del 2021, cerca del 40% de empresas agrícolas reconocieron encontrar dificultades a la hora de encontrar mano de obra. Para ello resulta indispensable promover que los jóvenes vean en el sector agrícola una actividad esencial y una oportunidad laboral que ofrece buenas condiciones.

Por otra parte, de los estudios publicados<sup>75</sup> queda constancia de que las desigualdades observadas entre mujeres y hombres en el mercado laboral se acentúan al aumentar el grado de ruralidad. Se estima que existe un número muy alto de mujeres, por encima de medio millón, que se encuentran “vinculadas” a explotaciones agrarias familiares en calidad de cónyuges, hijas de titulares u otras, las cuales no suelen cotizar a la Seguridad Social, lo que origina un menor reflejo de su papel en la agricultura.

A pesar de los avances en el reconocimiento pleno de la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, la realidad demuestra que todavía queda camino por recorrer, y donde ese camino se manifiesta aún más visible es en el ámbito rural, donde la equiparación de sexos evoluciona de forma más lenta.

El fomento del empleo femenino en el sector podría contribuir no sólo a aligerar la problemática de la escasez de la mano de obra, sino también a la lucha contra la brecha de género en este sector primario. Y es que las mujeres tienen más dificultades tanto para encontrar empleo como para prosperar dentro de la industria agrícola y, precisamente por este motivo, resulta indispensable incluir una perspectiva de género que fomente la igualdad dentro del sector. El objetivo sería reforzar la contratación de trabajadores y el acceso a niveles de protección social que garanticen el atractivo económico y social de la pervivencia de las actividades agrarias, dedicando especial atención a la incentivación del trabajo femenino y de la protección social de la mujer rural.

---

<sup>75</sup> Actualmente, el Ministerio trabaja en la elaboración de un nuevo diagnóstico para analizar la evolución de la situación de la mujer en el mundo rural en los últimos diez años.

## 5. CONCLUSIONES

Ante la panorámica descrita parece evidente que nos encontramos ante una reforma laboral que, sin ser una contrarreforma de la de 2012—con todo lo que ello supone—, sí puede tener una gran importancia como factor de—terminante de un posible cambio de ciclo e incluso de una deseable modificación de la cultura preponderante en relación con el uso de las distintas modalidades contractuales.

Con la reforma laboral se ha pretendido limitar la temporalidad en la contratación, pero dudamos que con ello se consiga una estabilidad en el empleo, en particular, en el sector agrario, atendiendo a la conflictividad que ocasionará este tipo de contratación, más cuando se presume, salvo pacto en contrario, que toda contratación es de carácter indefinido. En otros términos, en materia de contratación estamos ante una reforma compleja, sujeta a interpretación, ya que las actividades con puntas de producción, o exceso de demanda, si son reiteradas, no podrán utilizar este tipo de contrato y deberán acudir al fijo discontinuo.

La apuesta del legislador por la contratación indefinida es evidente, pero los espacios inciertos que se abren con las previsiones legales sobre el contrato por circunstancias de la producción de corta duración, las posibilidades que puede ofrecer la contratación por oscilaciones en la actividad o la identificación de los límites precisos entre la contratación temporal y el contrato fijo discontinuo suscitan numerosas incertidumbres.

Especial dificultad reviste la delimitación exacta de las necesidades de personal que deberán cubrirse con estas submodalidades del contrato por circunstancias de la producción, que se definen a partir de conceptos indeterminados para los que no existe ningún criterio de interpretación certero: ocasionalidad, imprevisibilidad, previsibilidad, duración reducida y discontinuidad, entre otros.

La complejidad se mantiene e incluso se incrementa en relación con los trabajos de carácter estructural, dentro de la actividad normal y habitual de la empresa, pues en tal caso, donde la causa de temporalidad se circunscribe a situaciones ocasionales, previsibles y esporádicas de un máximo de 90 días de duración a lo largo del año natural, va a resultar realmente insuficiente para el sector agrario donde las campañas son a veces más prolongadas.

La reforma tiene luces y sombras, hay aspectos que están muy bien planteados para todos los sectores, pero hay algunas deficiencias importantes con una especial incidencia

en el ámbito agrario. Así, el fomento del trabajo fijo y las importantes restricciones a la contratación temporal resultan no sólo de una gran complejidad, sino que comportan una subida de costes productivos y de gestión considerable, que quizá incluso provoque una disminución del empleo derivado de la forzosa transformación de cultivos.

El campo tiene como condición intrínseca la temporalidad y exige una gran renovación de la plantilla condicionada al clima o a las cosechas; aspectos que sin duda dificultan la adecuación a la reforma laboral. Como se ha señalado, es una reforma echa a espaldas del sector.

Temporalidad y estacionalidad, que serían dos características básicas del trabajo agrario, no son sinónimos de precariedad, en la medida en que el empleo temporal es innato a la producción agraria. En el campo influyen factores que condicionan la actividad como las inclemencias del tiempo o las mejores y peores cosechas; por ello hacer una serie de previsiones como se pide en la reforma para ver cuáles son las necesidades de mano de obra para las campañas resulta muy complicado.

La escalada de precios y la subida de los costes de producción, la guerra de Ucrania, la sequía y la sombra de la nueva PAC son ya de por sí elementos desestabilizadores para agricultores y ganaderos, que temen que, si la nueva normativa no se ajusta a las especificidades propias de la actividad, se convierta en un hándicap que a la postre reduzca la contratación y aumente la ilegalidad. Quizá esta ley, aunque termine con los denominados “falsos eventuales” provoque un aumento de los “falsos fijos”, que pondría en entredicho la eficacia de la citada reforma.

Todavía es pronto para hablar de cifras, pero quizá uno de los efectos de la reforma en el sector agrario es que se va a destruir empleo como consecuencia, entre otros factores, del obligado cambio de cultivos y de la mecanización de la producción. Junto a todo ello, hay que tener en cuenta, la enorme carga burocrática que la aplicación de la reforma exige.

A la espera de su necesario desarrollo tanto reglamentario como convencional, a través de unas propuestas específicas que atiendan a las peculiaridades y estacionalidad del trabajo agrario, también habrá que estar pendientes de la ingente labor que jueces y tribunales tendrán que realizar para solventar las dudas interpretativas que contempla el texto legal y que comprometen su aplicabilidad.

Se deberían buscar fórmulas alternativas adaptadas al sector, entendiendo que es necesario evitar la temporalidad excesiva e ilimitada, pero eso no implica que se prescindiera de ella, al menos en el sector agrario donde verdaderamente resulta necesaria. Se deberían aplicar medidas de flexiseguridad, término empleado por la Unión Europea, de forma

que se garantice la seguridad en el campo y la flexibilidad a través del reconocimiento de condiciones especiales para el sector agrario.

Resulta especialmente sorprendente que no se hayan tenido en cuenta las especialidades del sector agrario, como sí se han hecho en otras actividades -artísticas o las de construcción- donde el legislador sí que atiende a las necesidades específicas de un sector que se caracteriza por la temporalidad y la intermitencia. En este sentido, resultan necesarias las excepciones a la contratación temporal también en el sector agrario.

En definitiva, una reforma laboral en la que no se ha pensado en el sector agrario, que supondrá un mayor coste para las empresas, quizás menos empleo e incluso una transformación de los cultivos y que, sin duda, crea incertidumbre porque eventual o temporal en el sector agrario no debe ser sinónimo de precariedad.





## **CAPÍTULO IV**

**IMPACTO DE LA REFORMA  
LABORAL EN EL SECTOR  
AGRARIO: EXPEDIENTES DE  
REGULACIÓN TEMPORAL  
DE EMPLEO**

## IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR AGRARIO: EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

### 1. NORMATIVA VIGENTE

Aunque nuestro Derecho del trabajo contempla la utilización de estos instrumentos desde la primitiva redacción del Estatuto de los Trabajadores en 1980<sup>76</sup>, el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral ha venido a rediseñar sustancialmente la ordenación de los expedientes de regulación temporal de empleo.

Como resulta fácil apreciar se trata de medidas que aportan flexibilidad interna a la gestión de los recursos humanos, ya que permiten a la dirección de la empresa que ante el sobredimensionamiento de mano de obra que puede presentarse en un momento determinado, se suspenda la prestación de servicios de las personas trabajadoras o bien se reduzca su jornada durante un tiempo, con el correspondiente alivio de costes salariales, en lugar de optar por la amortización de puestos de trabajo mediante la no renovación de los contratos temporales y la extinción de los fijos.

Tras la profunda modificación llevada a cabo por la reforma laboral de diciembre de 2021, los ERTes se regulan ahora principalmente en los arts. 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre); pero es preciso tener en cuenta también muchos otros preceptos que inciden sobre la materia. En concreto:

- Las disposiciones adicionales 25<sup>a</sup> y 26<sup>a</sup> del mismo ET.
- El Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).
- En la Ley General de Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), los artículos 267, 331 y 332<sup>77</sup>; y las disposiciones adicionales 41<sup>a</sup>, 44<sup>a</sup> 46<sup>a</sup>, 48<sup>a</sup> y 49<sup>a</sup><sup>78</sup>.

---

76 Puede verse un resumen de cómo ha evolucionado su regulación desde entonces en LUJÁN DE FRÍAS, F.: “Los ERTE y el Mecanismo RED en la reforma laboral de 2021”, Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, núm. 13, 2022, pág. 52.

77 Dichos arts 331 y 332 LGSS regulan la prestación por cese de actividad, pero también aluden ahora incidentalmente a los ERTes, tras la modificación introducida por el Real Decreto-Ley 13/2022, de 15 de marzo, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la prestación por cese de actividad, cuya entrada en vigor está fijada para el 1 de enero de 2023.

78 Las disposiciones adicionales 48<sup>a</sup> y 49<sup>a</sup> LGSS han sido añadidas por el citado Real Decreto-Ley 13/2022, de 15 de marzo, que acaba de mencionarse, con entrada en vigor el 1 de enero de 2023.

-En el Real Decreto-Ley 4/2022, de 15 de marzo, de medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la Sequía: las disposiciones adicionales 4ª y 5ª y las disposiciones transitorias 2ª, 3ª y 4ª.

-En el Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, el art. 44.

-En la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ambito laboral, el art. 9.7.

-En la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), los arts.: 7.14, 8.3, 8.20, y 23.1 j).

Adviértase de entrada de que en ninguno de todos estos preceptos se contienen reglas específicamente aplicables a las empresas o a las personas trabajadoras del sector agrario. Dicho de otro modo, la puesta en marcha de ERTes en este sector está sometida a la regulación general sin ofrecer particularidad alguna. En todo caso, seguramente habría sido oportuno establecer algún tipo de beneficio o ventaja adicional para las explotaciones agrarias en materia de ERTes. Al fin y al cabo el objetivo de garantizar la viabilidad de este tipo de empresas está fuera de toda duda, habida cuenta de su interés público. En este sentido se expresa el preámbulo del Real Decreto-Ley 4/2022, de 15 de marzo, de Medidas Urgentes de Apoyo al Sector Agrario por causa de la Sequía, cuando alude expresamente a la necesidad “de garantizar la viabilidad de las explotaciones agrarias y con ello hacer frente a posibles problemas de abastecimiento por abandono de la actividad agraria”.

## 2. LA NUEVA ORDENACIÓN DE LOS ERTES TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2021

A pesar de su larga historia como instrumento previsto en nuestro ordenamiento, es de todos sabido que los ERTes adquirieron un señalado protagonismo en nuestro país durante la crisis del COVID-19. Los sucesivos reales decretos-leyes aprobados en este periodo modificaron su regulación, pero con carácter extraordinario y con una vigencia prevista únicamente para tiempos de pandemia. Se perseguía una doble finalidad: de un lado facilitar su utilización por parte de las empresas, para lo cual se agilizaron los procedimientos y se establecieron beneficios en la cotización de Seguridad Social; y de otro, allanar el acceso a la protección por desempleo de los trabajadores afectados. Este modelo fue casi unánimemente considerado un éxito, en cuanto demostró claramente su eficacia para fomentar la continuidad de los empleos ante una coyuntura tan adversa

e imprevista, actuando como alternativa a la destrucción masiva de puestos de trabajo. Acertadamente, estos mecanismos fueron considerados como la medida estrella de la legislación laboral aprobada durante la crisis sanitaria.

Se entiende así que en la reforma laboral de 2021 los agentes sociales y el Gobierno apostaran por incorporar al Derecho laboral de carácter permanente (el Estatuto de los Trabajadores) no pocas de las características propias de los ERTES pandémicos, en sintonía con uno de los objetivos declarado en el preámbulo del propio Real Decreto-Ley 32/2021, consistente en “promover la estabilidad en el empleo”.

En definitiva la reforma ha potenciado el recurso a los ERTes como alternativa a la amortización de puestos de trabajo, aportando a las empleadoras una mayor flexibilidad y un acortamiento de los plazos en su tramitación; además, introduce mejoras en la protección social de las personas trabajadoras afectadas, y pretende cubrir de manera más efectiva sus necesidades de recualificación y transición profesional, integrando la formación en la dinámica de los ERTes. Todo ello al margen de otras cuestiones de menor calado, como el empleo del lenguaje inclusivo que va transformando paulatinamente la literalidad de toda nuestra legislación laboral.

Las novedades introducidas atañen a todas las variedades de ERTes que ya existían: tanto a los que derivan de causas ETOP como a los producidos por fuerza mayor y dentro de ambas modalidades, tanto a los de suspensión del contrato como a los de reducción de la jornada. Incluyéndose ahora entre los ERTes por fuerza mayor también los de reducción de la jornada, lo cual no era posible con la redacción anterior del ET (aunque sí lo fue con la regulación extraordinaria durante la pandemia).

Además se crean los innovadores ERTes vinculados al Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Que una vez activado por el Consejo de Ministros, permite a las empresas solicitar la implementación de unas medidas de suspensión o de reducción que están sometidas a reglas particulares, más ventajosas para empresas y trabajadores en comparación a los expedientes por causas ETOP. El Mecanismo RED nace con vocación de ser la nueva herramienta de reestructuración empresarial para afrontar escenarios de crisis económica general o de reconversión sectorial.

En las páginas que siguen se expondrá la ordenación básica de los tres tipos de ERTE que actualmente prevé nuestra legislación (por fuerza mayor, por causas ETOP y por Mecanismo Red), con especial referencia a las modificaciones que ha traído la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre y a sus consecuencias, con especial atención al sector agrario.

## 2.1. ERTE POR fuerza mayor

La empresa puede reducir temporalmente la jornada o bien suspender los contratos de las personas trabajadoras por causa de fuerza mayor temporal, que deberá ser constatada por la autoridad laboral. Entendiéndose por fuerza mayor una circunstancia de carácter externo a la empresa, imprevisible o inevitable, que afecta al cumplimiento de sus obligaciones.

El Estatuto de los Trabajadores vigente no contiene una definición de qué deba entenderse por fuerza mayor<sup>79</sup>. Pero con base en la doctrina clásica proveniente del Derecho civil<sup>80</sup>, cabe entender por tal una circunstancia externa a la actividad de la empresa, imprevisible o inevitable, que afecte al cumplimiento de sus obligaciones y que sea del todo independiente de la voluntad del empresario. Tradicionalmente este concepto se ha hecho corresponder con acontecimientos catastróficos, ya fueran naturales (inundaciones, terremotos, incendios) o derivados de la actividad humana (robos en las instalaciones de la empresa, vandalismo).

Además, desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, el ET aclara que la fuerza mayor temporal “podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública” (art. 47.6). Lo que significa que más allá del concepto clásico de fuerza mayor, la ley contempla la posibilidad de nuevas restricciones a la actividad empresarial motivadas por decisiones gubernamentales. Se trata de normalizar fenómenos vinculados a crisis sanitarias, pero también a otras circunstancias como podrían ser, por ejemplo, las eventuales prohibiciones que pudieran dictarse en relación con el consumo de energía, admitiendo que tales situaciones constituyen fuerza mayor.

Para este último supuesto, heredado de los ERTEs COVID por impedimento o limitación, se establecen algunas particularidades en el procedimiento, como la no obligatoriedad de la emisión de informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Añádase que, según aclara el art. 24.2 de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en caso de que se declare una zona afectada gravemente

<sup>79</sup> “El problema aquí sigue siendo la falta de definición del concepto, pues tampoco se hacía anteriormente”; afirma ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.: “La flexibilidad interna en el Real Decreto-Ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el Mecanismo RED”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, núm. monográfico, 2022d: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/20588/18303>

<sup>80</sup> El concepto de fuerza mayor se desarrolla a partir del art. 1105 del Código Civil: “Fuera de los casos expresamente mencionados en la Ley y los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que, previstos, fueran inevitables”.

por una emergencia de protección civil, los ERTEs que tengan su causa directa en dicha emergencia tendrán la consideración de fuerza mayor.

En otro orden de cosas, cabe reseñar que tras la reforma laboral se ha añadido en el ET el adjetivo “temporal” a la fuerza mayor que justifica el ERTE, en el art. 47.5. Aunque en principio no parece una modificación de importancia, da pie a preguntarse qué sucedería en caso de que la fuerza mayor alegada se convirtiera en estructural. Aplicando la literalidad de la norma, de ser así no concurriría la condición para poder aplicar este tipo de ERTE, por no haber “causa derivada de fuerza mayor temporal” sino permanente. De todos modos la norma no aporta parámetro alguno para determinar cuándo debe estimarse que una circunstancia adversa deja de ser temporal y se convierte en permanente.

En lo relativo a las medidas a adoptar, según se adelantó el ET regula en la actualidad el ERTE por fuerza mayor en sus dos modalidades, de suspensión del contrato y de reducción de jornada, lo que constituye una novedad porque anteriormente únicamente se admitían las medidas de suspensión del contrato.

El procedimiento para llevar a cabo un ERTE por fuerza mayor es el mismo cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas<sup>81</sup>. Se desencadena con la solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y la simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. Lo relevante de este procedimiento es la resolución administrativa que le pone fin, constatando o no la existencia de fuerza mayor, no contemplándose negociación alguna con los representantes de la plantilla.

En caso de que la resolución administrativa no se dicte en el plazo establecido de cinco días, se entenderá autorizado el ERTE<sup>82</sup>

Si la circunstancia de fuerza mayor motivadora del ERTE se mantuviera a la finalización del periodo fijado en la resolución del expediente, se debería solicitar una nueva autorización (art. 47.5 ET), es decir que la empresa no tiene la facultad de decidir por sí misma o por acuerdo con los trabajadores si se prorrogan las medidas.

Las personas incluidas en el ERTE tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo; cuya cuantía, en el supuesto de minoración de la jornada, se calcula proporcionalmente al porcentaje de reducción de la misma<sup>83</sup>.

---

81 Se ordena en los arts. 47.5 y 51.7 ET y en el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

82 Así se indica en el actual art. 47.5 ET, explicitando la doctrina emanada del Tribunal Supremo que puso fin a las dudas sobre la cuestión (STS núm. 83/2021, de 25 de enero de 2021).

83 Arts. 262.3 y 270.5 LGSS.

Ahora bien, tratándose de fuerza mayor y como novedad tras la reforma, disfrutarán de determinadas ventajas en relación con la ordenación general de la prestación por desempleo, que se detallan en la disposición adicional 46ª LGSS y que son las siguientes:

- a) Su cuantía se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70% durante toda la vigencia del ERTE (es decir no se reduce al 50% tras los primeros 180 días según la regla general).
- b) Su percibo no consume las cotizaciones previas efectuadas (el llamado “contador a cero”).
- c) Para ser beneficiario no se requiere reunir el periodo de cotización previa establecido con carácter general.

## 2.2. ERTE por causas ETOP

Según declara el art. 47 ET, la empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o bien suspender los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal.

El procedimiento a seguir es muy similar al establecido para los despidos colectivos, y se aplica independientemente del número de trabajadores afectados<sup>84</sup>. Ha de haber un periodo de negociación con los representantes de los trabajadores que puede concluir con o sin acuerdo, lo que se traduce en .que el ERTE puede efectuarse siguiendo los términos acordados o bien como decisión unilateral de la empresa. Existiendo acuerdo, se presume que concurren las causas justificativas.

La determinación de los representantes que participan en la negociación, que se ubica en el art. 41.4 ET, no se ha modificado en la reforma laboral de 2021<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> Procedimiento que se regula en el propio art. 47 ET y en el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

<sup>85</sup> Lo cual ha sido objeto de alguna crítica, alegando que se ha desaprovechado la oportunidad de mejorar la regulación en este aspecto: “Una necesidad que afecta especialmente a las empresas con centros de trabajo sin representantes, en los que el periodo de consultas necesario para la tramitación de los ERTE por causas ETOP acaba realizándose con las propias personas trabajadoras organizadas en comisiones ad hoc. Durante la pandemia, sin embargo, para estos casos se facilitó la intervención de los representantes sindicales optando por un modelo de comisiones sindicalizadas frente a las comisiones ad hoc”, según DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causa ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”. Revista Labos, vol. 3, núm. extraordinario “La reforma laboral de 2021”, pág. 90:

<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6641/5250>

Los afectados por un ERTE ETOP tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo<sup>86</sup>, aunque ya sin las ventajas previstas en la normativa de emergencia pandémica. Han de cumplir los requerimientos que con carácter general establece la LGSS para percibirla, incluido el de tener cubierto el periodo mínimo de cotización de 360 días en los últimos seis años y no haber utilizado dichas cotizaciones para una prestación anterior<sup>87</sup>. Si la medida es de reducción de jornada se considera al trabajador en situación de desempleo parcial y la prestación se percibe en cuantía proporcional al porcentaje de minoración de la jornada<sup>88</sup>.

La aplicación de las reglas generales de la prestación por desempleo supone además que su percibo durante el ERTE por causas ETOP va consumiendo el periodo de prestación al que se tiene derecho en función de las cotizaciones previas acreditadas<sup>89</sup>; consumo que se produce por días en el caso de suspensión del contrato y por horas si se trata de reducción de jornada<sup>90</sup>.

Como novedad aportada por la reforma, se ha agilizado el procedimiento para poder prorrogar el ERTE. En cualquier momento durante su vigencia la empresa puede proponer a la representación de las personas trabajadoras una prórroga de las medidas adoptadas, que debe ser negociada en el breve plazo de cinco días. Esta negociación puede concluir con o sin acuerdo, pudiendo la empresa adoptar la prórroga como decisión unilateral (art. 47.4 ET). En todo caso la empresa debe comunicar la decisión a la autoridad laboral en un plazo de siete días a partir de la traslación de la propuesta a los representantes.

### *2.3. ERTES vinculados al mecanismo RED*

En los casos en que se aprecie una coyuntura macroeconómica desfavorable de carácter general, o bien cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios que generen necesidades de recualificación de las personas trabajadoras, se prevé la activación por el Gobierno del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Su puesta en marcha supone que las empresas puedan solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la implementación de un tipo de ERTE que está sometido a determinadas reglas particulares.

---

<sup>86</sup> En este sentido, recuérdese que el art. 267.1 califica como “situación legal de desempleo” la suspensión del contrato o reducción de la jornada producidas con base en el art. 47 ET.

<sup>87</sup> Arts. 266 y 269 LGSS.

<sup>88</sup> Arts. 262.3 y 270.5 LGSS.

<sup>89</sup> Art. 269.1 LGSS.

<sup>90</sup> Art. 269.5 LGSS.

Se trata de una de las transformaciones más comentadas de la reforma laboral de 2021, y supone la incorporación en el nuevo art. 47 bis ET de una herramienta que se asemeja en muchos aspectos a las medidas extraordinarias implementadas durante la pandemia en materia de ERTEs.

El mecanismo RED tiene a su vez dos modalidades: cíclica, que está prevista para cuando se dé una crisis macroeconómica generalizada en el país; y sectorial, que como su propio nombre indica se refiere a un sector o sectores en concreto, cuando se produzcan cambios que vayan a ser previsiblemente permanentes y que supongan para las personas trabajadoras la necesidad de recualificación y de iniciar procesos de transición profesional. En otros términos, la modalidad sectorial serviría para hacer frente a procesos como los que solían denominarse de “reconversión industrial”. En los dos casos el ERTE puede ser a su vez de suspensión o de reducción de jornada.

En ambas variedades la activación gubernamental del Mecanismo RED tendrá una vigencia temporal, de un año como máximo, si bien en el caso del ERTE sectorial se podrían añadir dos prórrogas de seis meses cada una<sup>91</sup>.

A partir de la redacción del nuevo art. 47 bis ET, no parece posible que pueda activarse el Mecanismo Red respecto de un territorio o Comunidad Autónoma en concreto, debiendo tener siempre carácter estatal<sup>92</sup>. Este aspecto ha levantado alguna voz crítica entre la doctrina, entendiéndose que habría sido conveniente permitir también una activación del Mecanismo RED sectorial de nivel autonómico. Se argumenta que en determinados casos podría resultar adecuado poner en marcha esta herramienta en un nivel inferior al estatal, y que ello resultaría más acorde con las competencias que tienen las Comunidades Autónomas en materia de ejecución de la legislación laboral y de desarrollo económico<sup>93</sup>. No está de más plantearse, por otro lado si, llegado el caso, cabría encadenar un ERTE RED seguido de uno por causas ETOP. En principio no hay nada en la legislación que vete esta posibilidad, pero téngase en cuenta que las causas ETOP deben ser temporales según exige expresamente el art. 47.1; así que no estaría justificado recurrir a esta herramienta

91 “Es obvio que las crisis pueden prolongarse por más tiempo [...], pero los recursos son finitos y ha prevalecido la necesidad de contener las prestaciones anejas al ERTE RED, superiores a las de un ERTE ordinario”, tal y como afirma CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El mecanismo red se pone en marcha”. Brief AEDTSS:

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Mecanismo-RED-F-Cavas.pdf>

92 Aunque “puede suceder en la práctica que el sector que provoca la activación del mecanismo tenga impacto sobre un concreto territorio, a resultas de que la implantación de las empresas de ese sector lo sea sobre un ámbito geográfico concreto, pero sin que formalmente la activación pueda proceder a efectuar de manera directa este tipo de limitaciones territoriales”, en palabras de CRUZ VILLALÓN, J.: “El sistema RED de regulación temporal de empleo”. Brief AEDTSS:

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/El-sistema-RED-de-regulacion-temporal-de-empleo.pdf>

93 GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo”, Revista Labos, vol. 3, núm. extraordinario “La reforma laboral de 2021”, pág. 102: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6642/5251>

si la situación se hubiera convertido en estructural<sup>94</sup>.

Una vez activado el Mecanismo RED por el Consejo de Ministros<sup>95</sup>, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral las medidas de reducción de jornada o de suspensión de los contratos. Para ello deben transmitir su solicitud a la autoridad laboral y simultáneamente efectuar comunicación a la representación de las personas trabajadoras. A partir de ahí, el procedimiento combina la obligación de negociar con la representación de las personas trabajadoras (al igual que en el ERTE por causas ETOP) con la necesidad de autorización administrativa (como ocurre en el ERTE por fuerza mayor), añadiéndose algunas particularidades. Si se alcanza un acuerdo en el periodo de consultas la autoridad laboral autorizará la aplicación del Mecanismo RED<sup>96</sup>; mientras que en caso contrario dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.



94 Vid. al respecto CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El mecanismo red se pone en marcha”, cit., pág. 2.

95 Para lo cual debe seguirse el procedimiento establecido en el art. 47 bis.2 ET, que contempla, en la modalidad sectorial, la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el proceso de toma de decisión de activación del Mecanismo RED; y en ambas modalidades, la obligación de informar a dichas organizaciones con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros.

96 De manera que si la negociación ha llegado a buen puerto la autorización administrativa tiene un valor meramente confirmatorio, “generando la norma una presunción de existencia de causa justificativa análoga a la prevista en el art. 47.3 ET” (CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El mecanismo red se pone en marcha”, cit., pág. 3).

Este procedimiento se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario, pero hasta que esto suceda ha aportado una regulación provisional el 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, en su disposición transitoria 2ª<sup>97</sup>, ante la perspectiva de la activación del Mecanismo RED en el sector de las agencias de viajes, producido mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022<sup>98</sup>.

Además, está previsto un procedimiento ágil para decidir la prórroga de las medidas de suspensión o reducción, aplicándose para ello el art. 47.4 ET relativo a los ERTEs ETOP<sup>99</sup>. Consiste éste, recuérdese, en que en cualquier momento durante la vigencia de las medidas, la empresa podrá trasladar una propuesta de prórroga a la representación de las personas trabajadoras, que deberá ser negociada. Pudiendo concluir la negociación con o sin acuerdo, y debiendo ser comunicada la decisión empresarial a la autoridad laboral en un breve plazo. En todo caso, el límite temporal de la prórroga del ERTE RED estará marcado por la vigencia del propio Mecanismo RED.

El hecho de que entre en juego para la prórroga el mismo procedimiento establecido para el caso de causas ETOP resulta llamativa, dado que según se ha visto, en el caso del Mecanismo RED la aprobación del ERTE está sujeta a la autorización administrativa (art. 47 bis 4 ET). No hubiera sido descabellado que el legislador impusiera también en esta modalidad la necesidad de autorización administrativa para la prórroga. Al fin y al cabo así sucede en los ERTEs por fuerza mayor, en que la empresa no puede decidir por sí misma la prórroga de las medidas, debiendo solicitar para ello una nueva autorización (art. 47.5 ET, último párrafo)<sup>100</sup>.

Para la financiación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo se debe constituir un Fondo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, según dispone el art. 47 bis.6 ET. Pero hasta que dicho Fondo esté dotado en cuantía suficiente, el ya citado Real Decreto-Ley 4/2022 ha prescrito que los gastos y menores ingresos se atiendan con cargo a los presupuestos de la Seguridad Social, de las Mutuas colaboradoras, del SEPE y del FOGASA (disposición transitoria 4ª).

97 Al respecto, LÓPEZ CUMBRE, L.: “Reglas provisionales para la ejecución del Mecanismo RED en los nuevos ERTE”. Brief AEDTSS: [https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2022/03/Reglas\\_Mecanismo\\_RED.pdf](https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2022/03/Reglas_Mecanismo_RED.pdf)

98 Los términos de este Acuerdo se recogen en la Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022 (BOE de 1 de abril de 2022).

99 Ya que a él remite el art. 47 bis.5 a) ET.

100 Con referencia a esta facilidad con que la empresa puede decidir prorrogar el ERTE Mecanismo Red, “convendría tratar de hacer un seguimiento a estos supuestos de prórroga, para evitar que puedan darse situaciones excesivamente dilatadas en el tiempo”; afirma BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I: Blog: “Una mirada crítica a las relaciones laborales”:

<https://ignasibeltran.com/regimen-juridico-de-los-erte-art-47-et-y-erte-mecanismo-red-art-47-bis-et/#3221>

En lo referente a la protección social, las personas trabajadoras afectadas por un ERTE de este tipo podrán acceder a una ayuda específica de nuevo cuño<sup>101</sup>, la prestación del Mecanismo RED, o prestación de sostenibilidad y mantenimiento del empleo, regulada en la disposición adicional 41ª LGSS y que responde a las siguientes características principales:

-No es preciso acreditar un periodo previo de cotización.

-Es la empresa quien debe solicitar su reconocimiento, en representación de las personas trabajadoras.

-La base reguladora es la media de la base de cotización por contingencias profesionales de los últimos 180 días, con exclusión de las retribuciones por horas extraordinarias. Y el porcentaje es el 70% durante toda su vigencia de la medida.

-Su percepción no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

-La prestación del Mecanismo RED es incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo<sup>102</sup>, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción.

-Su regulación deberá ser objeto de desarrollo reglamentario; pero hasta que éste se apruebe, nuevamente el ya aludido 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 aporta provisionalmente reglas sobre el acceso a la prestación (disposición transitoria 3ª).

Por su parte, en el ámbito del trabajo autónomo se ha creado una prestación equivalente, que entra en juego en caso de activación del Mecanismo RED sectorial. Se denomina “prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica”. Introducida a través del 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, su ordenación se ubica ahora en la nueva disposición adicional 48ª LGSS, con entrada en vigor el 1 de enero de 2023.

---

101 Si bien según CRUZ VILLALÓN, J.: “El sistema RED de regulación temporal de empleo”, cit., pág. 5, se trata de “una variante de la prestación por desempleo, por mucho que se huya de tal denominación”.

102 No está de más recordar, al respecto, que la situación de suspensión del contrato o reducción de jornada debida a un ERTE vinculado al Mecanismo Red no está incorporada al listado de situaciones legales de desempleo que recoge el art. 267 LGSS.

Podrán causar derecho a esta nueva prestación aquellas personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad cíclica y que además cumplan los requisitos fijados.

#### 2.4. Reglas comunes a todos los tipos de ERTE

Aunque cada una de las variedades de expedientes de regulación temporal de empleo que contempla nuestra legislación tiene sus rasgos propios, existen no pocas normas que se aplican indiscriminadamente a todas ellas:

- a) Prioridad de las medidas de reducción de jornada respecto de las de suspensión del contrato.

Desde la reforma de 2021 indica el art. 47.7 ET<sup>103</sup> que “en la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos”. La introducción de esta previsión podría llegar a tener consecuencias en cuanto a la calificación jurisdiccional del ERTE en caso de impugnación<sup>104</sup>; pues podría ocurrir que el órgano judicial considerase que no está justificado un ERTE de suspensión, porque hubiera sido suficiente acudir a las medidas de reducción de la jornada<sup>105</sup>.

A su vez, una interpretación finalista de la reforma de 2021 conduce a entender que también se debe considerar preeminente la opción del ERTE frente a la de efectuar despidos colectivos o por causas objetivas, teniendo en cuenta la afirmación que recoge el preámbulo del Real Decreto-Ley 32/2021: “Se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones”<sup>106</sup>.

- b) Obligación empresarial de comunicar a la autoridad laboral los elementos definitorios de las medidas a aplicar.

103 Según su encabecamiento, este apartado es aplicable a los ERTE ETOP y por fuerza mayor; pero además a él se remite el art. 47 bis.5 a) respecto de los vinculados al Mecanismo Red.

104 La impugnación jurisdiccional del ERTE ETOP está prevista en el último párrafo del art. 47.3 ET: “Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada”. Y en el caso de los ERTE por fuerza mayor y los vinculados al Mecanismo RED, que requieren autorización administrativa, la impugnación de la resolución de la autoridad laboral concediendo o denegando dicha autorización se encomienda a la jurisdicción social en el art. 2 n) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

105 “Es indudable que la incorporación de esta preferencia apunta a un cambio de enfoque que afecta, sin duda, a la capacidad empresarial de reducir libremente las medidas de reducción o suspensión que considere más oportunas y, por tanto, puede tener consecuencias en las exigencias documentales y justificativas que se requieren de la empresa para tramitar y solicitar el ERTE” (DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causa ETOP y por fuerza mayor...”, cit., pág. 91).

106 En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J.: “El sistema RED de regulación temporal de empleo”, cit., pág. 4.

En todos los casos, independientemente de que se requiera o no autorización de la autoridad laboral, la empresa debe comunicar a ésta (junto con la notificación, comunicación o solicitud) los siguientes aspectos básicos del ERTE que pretende implantar: el periodo de vigencia, la identificación de las personas incluidas, el tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

c) Porcentaje aplicable en los ERTEs de reducción de jornada.

En su modalidad de reducción, y como ya sucedía con anterioridad a la reforma, la jornada de trabajo diaria, semanal, mensual o anual debe aminorarse en un porcentaje entre el 10 y el 70%, con la correspondiente disminución proporcional del salario. Aunque obviamente, siempre cabría un acuerdo de mayor generosidad por parte de la empresa en lo relativo a la reducción salarial.

d) Cambios en el número de trabajadores afectados en cada momento durante la vigencia del ERTE.

Está previsto que durante el periodo de aplicación del expediente la empresa pueda desafectar y afectar a las personas trabajadoras, en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras (siguiendo el ejemplo de lo que sucedía en los ERTE por COVID-19).

Se trata de decisiones de la empresa que no están sometidas a la necesidad de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, pues la norma solo obliga a informarles previamente; y que tampoco requieren de autorización administrativa.

Al respecto, cabe poner de relieve el riesgo que existe de que la empresa pueda hacer uso de esta libertad de manera abusiva, afectando y desafectando a las personas trabajadoras de modo arbitrario o sin la suficiente justificación con base en el cambio en las circunstancias. Si esto sucediera, hay que entender tales decisiones podrían ser impugnadas ante la Jurisdicción social, aplicando analógicamente el art. 47.3 cuando declara en su último párrafo: “Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada”.

e) Prohibición de recurrir a horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividades y nuevas contrataciones laborales.

La empresa tiene vetado el recurso a horas extraordinarias durante el periodo de aplicación del ERTE, así como la externalización de actividades que no lo estuvieran ya con anterioridad, ni tampoco puede concertar nuevos contratos laborales. Para cubrir todas estas necesidades de mano de obra debería desafectar a las personas incluidas en el ERTE, salvo que éstas no pudieran atenderlas teniendo en cuenta su formación, capacitación u otras razones objetivas.

#### f) Acciones formativas.

Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensión del contrato las empresas podrán desarrollar acciones formativas<sup>107</sup> para las personas afectadas, con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales y empleabilidad (disposición adicional 25ª ET) . Esta formación puede estar enfocada hacia las necesidades reales de las empresas, pero también hacia el aumento de la empleabilidad de los trabajadores, aunque no tenga relación directa con la actividad desarrollada en la empleadora<sup>108</sup>.

Estas acciones formativas deben desarrollarse durante la vigencia del ERTE, sin que sea admisible el compromiso de formar a las personas trabajadoras en una fase posterior<sup>109</sup>.

Podrán tener lugar bien durante la jornada laboral o bien durante el tiempo de reducción o de suspensión del contrato, respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación laboral, personal y familiar<sup>110</sup>.

Las empresas que proporcionen esta formación tendrán derecho a un incremento de su crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el nuevo apartado 7 del art. 9 Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral<sup>111</sup>. Dicho incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

107 Estas acciones se desarrollarán a través de los cauces previstos en la Ley Orgánica 5/2022, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

108 Al respecto vid. LUJÁN DE FRÍAS, F.: “Los ERTE y el Mecanismo RED en la reforma laboral de 2021”, cit., pág. 57) y MARTÍNEZ BARROSO, R.: “El refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios”. Brief AEDTSS.: [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/5\\_EL-REFUERZO-DE-LA-FLEXIBILIDAD-INTERNA-Y-LA-FORMACION-A-TRAVES-DE-LOS-ERTE-CLASICOS.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/5_EL-REFUERZO-DE-LA-FLEXIBILIDAD-INTERNA-Y-LA-FORMACION-A-TRAVES-DE-LOS-ERTE-CLASICOS.pdf)

109 GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo”, cit., pág. 104.

110 Disposición adicional 25ª ET.

111 Aumento de crédito que depende del tamaño de la empresa. De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 € por persona; de 10 a 49: 400 € por persona; de 50 personas trabajadoras o más: 320 € por persona.

Además, en algunas modalidades de ERTE la implementación de acciones formativas constituye un requisito para que la empresa pueda beneficiarse de las exenciones a la cotización a las que se aludirá a continuación. Concretamente sucede así en los expedientes que derivan de causas ETOP y en los vinculados al Mecanismo Red de carácter sectorial<sup>112</sup>; debiendo presentar las empresas una declaración responsable sobre su compromiso de realización de acciones formativas<sup>113</sup>.

El incumplimiento de la obligación de formación en tales casos conlleva la obligación de devolución de las cantidades exoneradas respecto de cada trabajador con el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes<sup>114</sup>.

#### g) Beneficios en la cotización

En lo relativo a la cotización conviene dejar sentado, de entrada, que durante el ERTE se mantiene la obligación empresarial de cotizar por los trabajadores afectados<sup>115</sup>.

Pero voluntariamente, las empresas pueden acogerse a los nuevos beneficios en la cotización que contempla la disposición adicional 44ª LGSS, si cumplen los requerimientos establecidos. Se fijan en este precepto diversos porcentajes de exenciones en la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, que depende de la modalidad de ERTE de que se trate. Así:

- ERTE ETOP: 20%
- ERTE por fuerza mayor: 90%
- ERTE vinculado al Mecanismo Red, en su modalidad sectorial: 40%
- ERTE vinculado al Mecanismo Red, en su modalidad cíclica: 60% durante el primer tramo temporal<sup>116</sup>, 30% en el segundo<sup>117</sup> y 20% en el último<sup>118</sup>.

Un supuesto específico de cotización durante el ERTE es el que contempla el art. 24.2 de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. Dispone que en caso de que se declare una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el

112 Disposición adicional 44ª.1 a) y e) LGSS.

113 Disposición adicional 44ª.6 LGSS.

114 Disposición adicional 44ª.9 LGSS.

115 Ello, a pesar de que el RD-Ley 32/2021 modificó la redacción del art. 273.2 LGSS, relativo a la prestación por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, eliminando la frase "la empresa ingresará la aportación que le corresponda".

116 Desde la fecha en que se produzca la activación del Mecanismo RED hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha.

117 Durante los cuatro meses siguientes a la terminación del plazo anterior.

118 Durante los cuatro meses siguientes a la terminación del plazo anterior.

periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador.

#### h) Compromiso de mantenimiento del empleo.

Es importante resaltar que las exenciones que acaban de exponerse están condicionadas en todo caso al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE; que rige durante los seis meses siguientes a la finalización de la vigencia de éste. El quebrantamiento de tal compromiso conlleva la obligación empresarial de devolver las cantidades exoneradas, correspondientes a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido, más el recargo y los intereses de demora correspondientes<sup>119</sup>.

Al respecto, se ha expresado alguna opinión crítica considerando que habría sido más adecuado imponer la obligación de mantener el nivel de empleo general de la empresa, en lugar de los puestos de trabajo concretos de las personas afectadas por el ERTE<sup>120</sup>. Ello habría supuesto un mayor margen de maniobra (flexibilidad) para la empresa.

No se considera incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo en determinados casos, como por ejemplo el despido disciplinario procedente. Y tampoco, respecto de los contratos temporales regulados en el art. 15 ET, si el contrato se extingue por finalización de su causa o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

En otro orden de cosas, para poder obtener los beneficios en la cotización no se requiere que la empresa se encuentre al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social. En otros términos, no se aplica la regla contenida en el art. 20.1 LGSS<sup>121</sup>.

Conviene reseñar de otro lado que existe un supuesto particular en que entra en juego además otra limitación a la posibilidad de despedir. Se trata del veto que recoge el art. 44 del Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania<sup>122</sup>. En su virtud, “Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el art. 47 ET por causas relacionadas

119 La norma vigente despeja así las dudas interpretativas que surgieron durante la emergencia sanitaria sobre la aplicación de la cláusula de salvaguarda del empleo (que recogía la disposición adicional 6ª del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo), en cuanto a qué cantidades debían devolverse en caso de incumplimiento.

120 GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo”, cit., pág. 106.

121 Disposición adicional 44ª.3 LGSS.

122 Según la redacción de este precepto dada por el Real Decreto-Ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos”.

Esta regla se aplica por tanto a las empresas que hayan implantado ERTEs ETOP o por fuerza mayor, justificados con base en circunstancias relacionadas con la guerra de Ucrania (aumento de los costes energéticos, subida del precio del trigo o del girasol, etc.) y que hayan recibido alguna ayuda de cualquier tipo de las contempladas en el Real Decreto-Ley 6/2022. La norma no explicita el plazo durante el cual está vigente esta prohibición de despedir, lo que da lugar a diversas interpretaciones. Una de ellas, que se aplica el mismo plazo establecido en el primer inciso del art. 44 con relación a un supuesto diferente (fijado actualmente hasta el 31 de diciembre de 2022); otra, que la prohibición rige durante el tiempo que dure la percepción del apoyo público por parte de la empresa<sup>123</sup>. Tampoco aclara el precepto con precisión cuáles son las consecuencias del incumplimiento. En principio hay que considerar que tales despidos no podrían calificarse como procedentes por no ser admisible la causa alegada; pero hay discrepancias en la doctrina en torno a si deberían devolverse las ayudas públicas recibidas<sup>124</sup>.

i) Incidencia del ERTE en el devengo de los derechos a vacaciones y a pagas extraordinarias.

En otro orden de cosas, conviene recordar que para las personas trabajadoras, el tiempo transcurrido en situación de ERTE tendrá consecuencias negativas en cuanto al devengo de los días de vacaciones retribuidas anuales a que tienen derecho. Así, dado que en un año por cada once meses trabajados se devenga legalmente el derecho a 30 días de vacaciones, en caso de que por ejemplo la mitad de esos once meses el contrato de trabajo haya estado suspendido por ERTE, a esa persona le corresponderán tan solo 15 días de vacaciones ese año. Si el ERTE ha sido reducción de jornada se generarán las vacaciones completas (30 días), pero la cuantía de su retribución se verá minorada proporcionalmente.

La misma lógica se aplica al devengo de las retribuciones extraordinarias, que se verán afectadas en su cuantía por el hecho de que la persona trabajadora haya estado incluida en un ERTE de suspensión o de reducción.

j) Cómputo estadístico de las personas trabajadoras afectadas.

---

123 Así lo entiende CANO GALÁN, Y.: “La prohibición de despedir y la guerra en Ucrania”, Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 6, 2022 (BIB 2022,1861), pág. 17. Vid. también BAYLOS GRAU, A.: “Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2022. Continuidad de las reglas sobre el veto a los despidos de la legislación de excepción”. Brief AEDTSS: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/antonio-Baylos.pdf>

124 Vid. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El alcance de la prohibición de despedir como consecuencia de la guerra en Ucrania”. Brief AEDTSS: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/yolanda-valdeolivas.pdf>

Las personas trabajadoras en situación de ERTE se consideran como ocupadas a efectos estadísticos en virtud de la disposición adicional 6ª Real Decreto-Ley 32/2021, de acuerdo con las recomendaciones de la OIT y de EUROSTAT.

k) Acceso a la información sobre ERTEs.

La automatización de los procesos garantiza actualmente que tanto la TGSS, como el SEPE, como la Inspección de Trabajo tengan acceso a la información sobre los ERTEs efectuados en todo el territorio nacional, tal y como exige la nueva disposición adicional 26ª ET. Las CCAA podrán remitir los datos directamente a estas entidades o bien al Ministerio de Trabajo y Economía Social para que éste a su vez se los traslade<sup>125</sup>.

l) Régimen sancionador.

La introducción de medidas de suspensión de contratos o reducción temporal de jornada sin acudir a los procedimientos establecidos en los arts. 47 y 47 bis ET se tipifica como infracción muy grave, en la nueva redacción del art. 8.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), teniendo aparejadas las sanciones administrativas previstas en el art. 40.1 c) de esta norma.

También es una infracción muy grave la conducta consistente en dar ocupación fraudulentamente a los trabajadores afectados por un ERTE; así como el incumplimiento de la prohibición de establecer nuevas externalizaciones de actividad durante el mismo, recogidas respectivamente en el art. 23.1 j) y en el nuevo art. 8.20 de la misma LISOS. Por su parte, su art. 7.14 tipifica como infracción grave la formalización de nuevas contrataciones laborales no justificadas durante el ERTE.

---

<sup>125</sup> Disposición adicional 4ª 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.

### 3. LA APLICACIÓN DE ERTES EN EL SECTOR AGRARIO TRAS LA REFORMA LABORAL: PREGUNTAS FRECUENTES

#### 3.1. Normativa vigente

- ¿La actual regulación de los ERTes contiene reglas particulares aplicables al sector agrario?

No, la normativa de los ERTes no incluye reglas específicamente dirigidas a las personas trabajadoras o a las empresas del sector agrario.

Si bien no hay que olvidar la subsistencia del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (SETCAA) en lo relativo a la cotización y a la protección de Seguridad Social<sup>126</sup>; así como las especialidades que pudieran preverse en los correspondientes convenios colectivos.

- ¿En qué normas se contiene la regulación de los ERTes en la actualidad?

Básicamente en los arts. 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral. Pero también entran en juego otros muchos preceptos repartidos por diversos textos normativos<sup>127</sup>.

- ¿Qué tipos de ERTes pueden llevarse a cabo en el sector agrario?

Todas las modalidades de ERTE que prevé el ordenamiento laboral pueden aplicarse en el sector agrario, siempre que concurren las causas que en cada caso se requieren. Esto equivale a hablar de tres variedades de estos instrumentos, que se clasifican en función de sus causas: por motivos económicos, técnicos, organizativos o productivos (ETOP); por fuerza mayor; y vinculados al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. En todos ellos las medidas a implementar pueden consistir bien en suspensiones de los contratos de trabajo, o bien en reducciones temporales de la jornada de las personas trabajadoras.

- Además de las causas, ¿en qué se diferencian estos tres tipos de ERTE?

Existen importantes diferencias en la regulación de las tres modalidades especialmente en

<sup>126</sup> Materia que se analiza con detalle en el Informe “Diez años de integración del Régimen Especial Agrario (REASS) dentro del Régimen General de la Seguridad Social”:

[https://www.ugt-fica.org/images/programas\\_magrama/Convenio%20REASS%20en%20PDF.pdf](https://www.ugt-fica.org/images/programas_magrama/Convenio%20REASS%20en%20PDF.pdf)

<sup>127</sup> El listado de estos preceptos puede verse en el apartado “1. Normativa vigente”.

lo relativo al procedimiento a seguir, a la protección social de las personas afectadas y a los beneficios empresariales en la cotización. Pero al mismo tiempo existen numerosas reglas comunes a todos los ERTE, la mayoría de ellas recogidas en el art. 47.7 ET<sup>128</sup>.

### 3.2. ERTE por fuerza mayor

- ¿Qué se entiende por fuerza mayor?

Cabe entender por tal una circunstancia externa a la actividad de la empresa, imprevisible o inevitable y que afecte al cumplimiento de las obligaciones, ya sea de origen natural o bien causada por la intervención humana.

Dentro del concepto de fuerza mayor se incluyen los impedimentos o limitaciones en la actividad de la empresa debidos a decisiones de la autoridad pública, tal y como afirma el art. 47.6 ET en su nueva redacción. Es decir las prohibiciones o restricciones que impidan directamente el funcionamiento normal de la empresa, impuestas tanto por motivos sanitarios (como sucedió durante la pandemia) como por cualquier otro, como por ejemplo las eventuales prohibiciones que pudieran dictarse en relación con el consumo de energía. Además, en caso de que se declare una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, tendrán la consideración de fuerza mayor los ERTEs con causa directa en dicha emergencia, según el art. 24.2 de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil.

- ¿La sequía puede constituir fuerza mayor?

Sí. La sequía se puede considerar fuerza mayor para aquellas actividades agrarias que se hayan visto directamente afectadas por ella, viendo mermada la producción y/o la calidad en su explotación. Sin embargo, otras actividades de transformación o auxiliares que hayan sufrido las consecuencias de este fenómeno de manera indirecta no podrán alegar causa mayor, ya que se requiere que exista una relación directa entre la circunstancia esgrimida y sus efectos negativos para la empresa. Estas otras empresas podrán implantar ERTEs ETOP, en la medida en que experimenten cambios económicos, técnicos, organizativos o productivos, aun cuando estos tengan su origen remoto en la sequía<sup>129</sup>.

128 Según su encabezamiento este apartado 47.7 es aplicable a los ERTEs ETOP y a los debidos a fuerza mayor, pero además el art. 47 bis.5 a) ET lo declara aplicable a los vinculados al Mecanismo RED.

129 En este sentido se han manifestado ya algunos responsables de empleo de Gobiernos autonómicos:  
<http://www.juntaex.es/comunicacion/noticia&idPub=36727#YuEHLXZBw2w%C3%A7>

- ¿El aumento de los costes de producción puede considerarse fuerza mayor?

Tradicionalmente la elevación de los costes de cualquier tipo que debe asumir la empresa no se considera fuerza mayor, por no ser una circunstancia del todo externa a su actividad. El aumento de los precios de la energía eléctrica, los combustibles, los fertilizantes, los piensos, etc., tiene el tratamiento de causa económica y por ello puede justificar un ERTE ETOP, en la medida en que provoque una situación económica negativa en los términos del art. 47.2 ET. Y ello, aun cuando esta elevación de precios tenga su origen en un acontecimiento externo e inevitable como pueda ser la guerra de Ucrania<sup>130</sup>.

- ¿El aumento de las temperaturas meteorológicas puede considerarse fuerza mayor?

En aquellas empresas que requieran utilizar refrigeración (por ejemplo las granjas de pollos), podría plantearse que un aumento inusual de las temperaturas, es decir una ola de calor extraordinaria, que exigiera mayor consumo de energía para obtener la misma refrigeración, tuviera la consideración de fuerza mayor. Pero no hay que perder de vista que los acontecimientos calificados como fuerza mayor han de revestir cierto carácter de excepcionalidad, lo que se traduce en que debería tratarse de un fenómeno meteorológico extraordinario.

- ¿El ERTE por fuerza mayor puede ser de tanto suspensión como de reducción de jornada?

Sí. Como novedad introducida por la reforma laboral, el ET admite ahora ambos tipos de medidas en el ERTE por fuerza mayor, y no solo las de suspensión de los contratos de trabajo como sucedía anteriormente.

- ¿Existen particularidades aplicables a la protección por desempleo de las personas afectadas por un ERTE por fuerza mayor?

Sí. Quienes se vean incluidos en un ERTE por fuerza mayor disfrutan de un régimen de protección por desempleo más ventajoso que el establecido con carácter general en la LGSS.

En concreto, su prestación contributiva por desempleo tiene las características particulares que recoge la disposición adicional 46ª LGSS: a) para ser beneficiario no se exige acreditar

---

<sup>130</sup> Tal y como ya pronosticaba el preámbulo del Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania: “La incidencia de la invasión de Ucrania por Rusia va a tener un impacto directo a corto plazo en el incremento de precios de la alimentación de los animales, en el precio de los abonos y fertilizantes y en el de la energía, vinculados a las subidas de los cereales, del gas, del petróleo y de la electricidad, que contribuirá a un agravamiento de la situación actual por las restricciones o vetos que afectan a las relaciones comerciales con Rusia y por las dificultades de comercio con Ucrania”.

periodo de cotización previa; b) el porcentaje aplicable a la base reguladora para determinar la cuantía de la prestación es del 70% durante toda la vigencia del ERTE; c) y su percibo no consume las cotizaciones previas efectuadas.

### 3.3. ERTE etop

- ¿Qué se entiende por causas ETOP?

El art. 47.2 ET recoge su definición, que no se ha modificado en la reforma laboral de 2021<sup>131</sup>.

- ¿Un ERTE podría estar justificado por una combinación de causas ETOP y fuerza mayor?

La legislación vigente regula de manera separada estas dos modalidades de ERTE y no contempla expresamente la posibilidad de que una empresa pudiera plantear medidas de suspensión o reducción basándose en una combinación de causas, como pudiera ser por ejemplo la “tormenta perfecta” compuesta por la sequía y la inflación. La dirección de la empresa tendría que apoyar su decisión principalmente en uno u otro motivo, si bien nada impide que se tuviera en cuenta también la otra circunstancia a la hora de estimar la oportunidad de la medida a implantar.

- ¿La sequía puede dar lugar a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas?

Sí. Como ya se dijo, aquellas empresas que sufran una situación económica negativa, o bien tengan la necesidad de efectuar cambios técnicos, organizativos o productivos que deriven indirectamente de la sequía, pero no hayan visto directamente su producción afectada por este fenómeno, pueden acogerse a un ERTE ETOP.

---

131 “A efectos de lo previsto en este artículo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

- ¿Una cooperativa puede llevar a cabo un ERTE?

Sí. Pueden implantar ERTEs todos los empresarios en sentido laboral sin distinción; entendiéndose por tales todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que tengan a su servicio personas con quienes mantengan una relación laboral (según la definición que recoge el art. 1.2 ET).

En el caso específico de las Cooperativas de Trabajo Asociado y sus socios trabajadores, si estos están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social pueden ser objeto de cese temporal o reducción temporal de la jornada en los términos establecidos en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, que amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada. Además, la nueva disposición adicional 41ª.1 LGSS aclara que podrán acceder también a la prestación del Mecanismo RED.

- ¿Existen particularidades aplicables a la protección por desempleo durante el ERTE ETOP?

No. Las personas afectadas por un ERTE ETOP tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo siempre y cuando cumplan los requerimientos que con carácter general establece la LGSS para percibirla, incluido el de tener cubierto el periodo mínimo de cotización de 360 días en los últimos seis años, ya que su prestación por desempleo está sometida a las reglas generales<sup>132</sup>.

### *3.4. ERTE mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo*

- ¿Se ha activado en alguna ocasión el Mecanismo RED en relación con el sector agrario?

No. Hasta la fecha presente se ha activado el Mecanismo RED únicamente en su modalidad sectorial y específicamente para el sector de las agencias de viajes, mediante el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022.

- ¿Cabría la posibilidad de que se activara el Mecanismo RED para una Comunidad Autónoma o una zona geográfica concreta?

En principio la redacción del nuevo art. 47 bis ET no lo contempla, previéndose solo su activación con carácter estatal; sin perjuicio de que en la práctica la activación del Mecanismo RED sectorial a nivel estatal pueda tener mayor impacto sobre un determinado territorio por estar ubicadas en él más empresas dedicadas a esa actividad.

<sup>132</sup> Recuérdese en todo caso la existencia de algunas reglas específicas en la prestación por desempleo contributiva aplicables a los trabajadores eventuales del SETCAA, situadas en el art. 287 LGSS.

- ¿Existen particularidades aplicables a la protección por desempleo durante el ERTE Mecanismo RED?

La suspensión del contrato o reducción de la jornada durante el ERTE Mecanismo RED no se incluye entre las situaciones legales de desempleo y por ello no causa derecho a las prestaciones por desempleo establecidas en la LGSS. Sin embargo las personas afectadas tienen derecho a una ayuda específica, la prestación del Mecanismo RED, que se regula en la disposición adicional 41ª LGSS.

### 3.5. cuestiones comunes a todas las modalidades de ERTE

- ¿Un ERTE puede afectar a las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo?

Sí. La normativa no establece ningún requisito ni distinción relativo al tipo de contrato de trabajo que tuvieran las personas afectadas por el ERTE y por tanto su relación laboral puede ser indefinida, fija-discontinua o temporal.

- ¿Un ERTE puede afectar a las personas trabajadoras por cuenta propia?

No. Por su propia definición las medidas de suspensión del contrato o de reducción de la jornada presuponen la existencia de un contrato laboral, por lo que las personas trabajadoras autónomas no pueden ser incluidas en un ERTE. Sin embargo pueden implantarlo como empleadoras, en la medida en que tengan personas trabajadoras a su cargo.

Además, en relación con las personas trabajadoras por cuenta propia cabe poner de relieve que recientemente se ha introducido una nueva ayuda que pueden percibir en caso de que se active el Mecanismo RED, denominada “prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica”. Su ordenación se encuentra en la nueva disposición adicional 48ª LGSS, con entrada en vigor el 1 de enero de 2023. Podrán percibir esta prestación aquellas personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad cíclica, y que además cumplan los requerimientos establecidos.

- ¿Las empresas pueden decidir libremente si aplican medidas de reducción de jornada o de suspensión de los contratos?

No, ya que según la ordenación vigente se debe priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión (art. 47.7 ET).

- ¿Es obligatorio que la empresa lleve a cabo acciones formativas para los trabajadores en ERTE?

No, es voluntario. Pero las empresas que así lo hagan obtendrán un incremento de su crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada (en los términos previstos en el art. 9.7 de 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).

Además, en algunas modalidades de ERTE la implementación de acciones formativas para las personas trabajadoras afectadas constituye un requisito para que la empresa pueda beneficiarse de las exenciones a la cotización; concretamente en los ERTE que derivan de causas ETOP y en los vinculados al Mecanismo Red de carácter sectorial<sup>133</sup>.

- ¿Qué sucede si se incumple el compromiso de formación en estos supuestos en los que constituye un requisito para acceder a exenciones a la cotización?

El quebrantamiento del compromiso de formación adquirido en tales casos conlleva la obligación de devolver las cantidades exoneradas respecto de cada trabajador respecto del que se haya incumplido, con el recargo y los intereses de demora correspondientes<sup>134</sup>.

- ¿Las empresas deben seguir cotizando por las personas afectadas durante el ERTE?

Sí.

Pero pueden acogerse voluntariamente a los beneficios en la cotización que contempla la disposición adicional 44ª LGSS, siempre que cumplan los requisitos fijados en ella. Se establecen diversos porcentajes de exenciones en la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta:

-ERTE ETOP: 20%

-ERTE por fuerza mayor: 90%

-ERTE vinculado al Mecanismo Red, en su modalidad sectorial: 40%

-ERTE vinculado al Mecanismo Red, en su modalidad cíclica: 60% en un primer periodo, 30% en el segundo y 20% en el último.

<sup>133</sup> Disposición adicional 44ª.1 a) y e) LGSS.

<sup>134</sup> Disposición adicional 44ª.9 LGSS.

Señaladamente, uno de los requisitos que condicionan estos beneficios consiste en el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas, durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

Además, en dos tipos concretos de ERTE (ETOP y Mecanismo Red sectorial) también se condicionan las exenciones a la implementación de acciones formativas para las personas trabajadoras afectadas, como se ha dejado dicho.

Al margen de todo ello existe un supuesto muy específico en el que la TGSS puede exonerar al empresario del abono de las cuotas de S.S. durante el ERTE, contemplado en el art. 24.2 de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, cuando se declare una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil.

- ¿Qué sucede si se incumple la obligación de mantenimiento del empleo que constituye un requisito para beneficiarse de las exenciones?

Según aclara el apartado 10 de la disposición adicional 44ª LGSS, las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, en relación a la persona trabajadora respecto de quien se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

- ¿Es posible solicitar una prórroga cuando finaliza el periodo fijado para el ERTE?

La reforma ha agilizado el procedimiento para prorrogar el ERTE en los derivados de causas ETOP y del Mecanismo Red, aunque no en caso de fuerza mayor. Esta flexibilización consiste en que en cualquier momento durante su vigencia la empresa puede proponer a la representación de las personas trabajadoras una prórroga de las medidas adoptadas, que debe ser negociada en un breve plazo. La negociación puede concluir con o sin acuerdo, pudiendo la empresa adoptar la prórroga como decisión unilateral (art. 47.4 ET)<sup>135</sup>.

En el ERTE por fuerza mayor, al término del periodo fijado en la resolución del expediente, si la empresa pretende prorrogarlo deberá solicitar una nueva autorización (art. 47.5 ET).

- ¿Es posible afectar y desafectar a las personas trabajadoras al ERTE?

Sí. Durante el periodo de aplicación del expediente la empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras, en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras (art. 47.7 ET).

---

<sup>135</sup> Art. 47.4 que se aplica también a los ERTEs Mecanismo Red porque así lo dispone el art. 47 bis.5 a) ET.

## 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Existe un consenso generalizado entre la doctrina y los agentes sociales de que el nuevo diseño de los ERTes traído por la reforma laboral de 2021 ha mejorado sensiblemente la ordenación que le precedía en el Estatuto de los Trabajadores. Es de esperar por tanto que se demuestre su mayor efectividad como instrumento para hacer frente a las crisis coyunturales, en pro de los objetivos de mantenimiento del empleo y de mejora de la protección social y la formación profesional de las personas afectadas.

Desde la perspectiva de las empresas que desarrollan su actividad en el sector agrario, ha podido comprobarse que nuestro ordenamiento no contiene ninguna regla relativa a los ERTes que les resulte específicamente aplicable.

Esta ausencia total de tratamiento diferenciado en la normativa resulta discutible, dada la crítica situación en la que se encuentra el campo español, que como se sabe está sufriendo las graves consecuencias de la guerra de Ucrania además de otros fenómenos adversos, señaladamente los de tipo climatológico. Habida cuenta de su carácter de sector estratégico de cara al abastecimiento de alimentos, habría sido de esperar que el legislador ofreciera a las explotaciones agrarias algunas ventajas adicionales en esta materia para facilitar su subsistencia; por ejemplo, mediante la concesión de beneficios en la cotización que fueran más allá de los establecidos con carácter general.

En este sentido, no está de más recordar el mandato constitucional a los poderes públicos de atender 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” (art. 130.1 CE).

En lo relativo al Mecanismo RED y tal como se ha puesto de relieve, su activación tanto en caso de modalidad cíclica como sectorial está prevista únicamente a nivel estatal, siendo competente para ello el Consejo de Ministros. Cabe afirmar, sin embargo, que hubiera sido conveniente articular los cauces que permitieran ponerlo en marcha respecto de un territorio o Comunidad Autónoma en concreto, especialmente en su modalidad sectorial. No es difícil imaginar que una área geográfica determinada pueda estar sufriendo los “cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras” que justifican su activación; lo que puede deberse a la específica implantación de un sector en una región, al agotamiento de un recurso natural en una zona concreta o a circunstancias relacionadas con el cambio climático. Cabe afirmar que si la legislación contemplara la posibilidad de activación del Mecanismo RED sectorial por parte de las CCAA, las empresas de la zona afectada podrían acceder a las ventajas que ello conlleva, pero al haberse previsto en la norma únicamente

las decisiones de ámbito estatal, la consecuencia previsible será su no activación cuando el problema no se extienda a la generalidad del país.

En otro orden de cosas, conviene llamar la atención sobre el amplio margen de maniobra que la actual regulación concede a las empresas, en lo referente a dos aspectos de no poca importancia: en primer lugar en cuanto a la prórroga del ERTE, ya que la empresa tiene a su alcance un procedimiento ágil para poder prolongar el expediente; y en segundo lugar en cuanto a la facultad que tiene de afectar y desafectar a las personas trabajadoras incluidas en el mismo.

Respecto de la primera cuestión, según ha quedado expuesto en otro lugar, tanto en los ERTE que derivan de causas ETOP como en los del Mecanismo RED se permite que en cualquier momento durante su vigencia la empresa pueda proponer a la representación de las personas trabajadoras una prórroga, pudiendo adoptarla por acuerdo con éstas o bien como decisión unilateral de la empresa; mientras que en el caso del ERTE por fuerza mayor se requiere solicitar una nueva autorización administrativa para poder prorrogar las medidas.

Sorprende especialmente que se haya otorgado tanta facilidad para la prórroga en el caso de la modalidad vinculada al Mecanismo RED, ya que recuérdese que en tal supuesto el ERTE está sujeto a autorización administrativa (confirmando el acuerdo alcanzado con los representantes o bien, en ausencia de éste, autorizando o denegando la medida solicitada); y sin embargo no se contempla el mismo grado de supervisión de la autoridad laboral para decidir la prórroga.

En lo relativo al segundo aspecto aludido, la libertad de que goza la empresa para afectar y desafectar a las personas trabajadoras incluidas en el ERTE a las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada, se aplica por igual a todas las modalidades de expediente. Aquí solo hay obligación de informar previamente a los representantes de los trabajadores, sin ni siquiera tener que negociar con ellos, y sin tener que solicitar tampoco autorización administrativa.

Cabe imaginar que pudieran darse situaciones de abusos por parte de las empresas al hacer uso de estas amplias libertades. Por ejemplo, decidiendo unilateralmente una prórroga de las medidas de suspensión o reducción que no estuviera justificada; o apoyándose en criterios arbitrarios o discriminatorios a la hora de afectar o desafectar a las personas trabajadoras durante la vigencia del ERTE. En todo caso, hay que tener presente que las decisiones empresariales en materia de ERTEs son susceptibles de impugnación judicial por parte de las personas trabajadoras afectadas, con apoyo en el art. 47.3 ET.

En el polo opuesto a la amplia libertad que tiene la empresa en estos aspectos, se sitúa el compromiso de mantenimiento del empleo anudado a los beneficios de cotización que recoge la disposición adicional 44ª.10 LGSS. Esta regla viene a encorsetar de manera significativa las decisiones de gestión de mano de obra en tiempos de crisis y por ello ha recibido algunas críticas, entendiéndose que tal vez habría sido suficiente con obligar a la empresa a mantener el nivel general de empleo en lugar de los puestos de trabajo de las personas concretas incluidas en el ERTE.

Cabe aludir también a otra regla que entra en juego para un supuesto más específico: la “prohibición de despedir” impuesta a las empresas que hayan llevado a cabo ERTES por causas relacionadas con la guerra de Ucrania (aumento de los costes energéticos, subida del precio del trigo o del girasol, etc.) y hayan recibido apoyo público en los términos del Real Decreto-Ley 6/2022, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. El veto a los despidos que contiene el art. 44 de esta norma está dando lugar a mucha incertidumbre sobre su correcta interpretación, en cuanto al lapso temporal durante el que ha de respetarse y respecto de las consecuencias exactas de su incumplimiento.

Por otra parte, sin duda hay que celebrar la importancia que ha otorgado esta reforma a la formación de las personas trabajadoras, ya que se fomenta su implementación por parte de las empresas mediante el aumento del crédito para la formación programada; y también convirtiéndola en requisito para tener exenciones en la cotización en determinadas modalidades de ERTE.

Llama la atención que tales acciones formativas puedan no tener relación directa con la actividad desarrollada en la empresa, sino que contribuyan a la empleabilidad futura de quien la recibe. Por esta vía el legislador parece estar admitiendo una posible derrota respecto de la finalidad perseguida con el ERTE; lo deseable obviamente es que estos instrumentos sirvan para el mantenimiento de los puestos de trabajo, pero desafortunadamente también cabe la posibilidad de que las personas afectadas acaben perdiendo su empleo, en cuyo caso las acciones de recualificación que hayan recibido cobrarán especial relevancia. Este objetivo resulta particularmente obvio en los ERTE Mecanismo RED de carácter sectorial, que están previstos para “cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras”. Hubiera sido deseable, tal y como ha dicho algún autor, que la Ley llegase un poco más lejos e incluyese también medidas de acompañamiento a tales procesos de recolocación. En todo caso, es evidente que una valoración más precisa del grado de efectividad que tendrán los ERTes post-pandémicos traídos por la reforma laboral de 2021 para lograr los objetivos perseguidos, y de sus consecuencias concretas en el sector agrario, deberá

esperar a que transcurra el tiempo necesario y como mínimo, a que se haya dictado el desarrollo reglamentario previsto.



A man wearing a blue cap, a plaid shirt, and blue overalls is sitting in the driver's seat of a tractor. He is smiling and looking towards the right. The tractor is red and white, and the background shows a bright sky. A large pink circle is overlaid on the top left of the image, containing the title text.

**CAPÍTULO V**  
**REFORMA LABORAL 2021 Y**  
**DESEMPLEO AGRARIO**

## REFORMA LABORAL 2021 Y DESEMPLEO AGRARIO<sup>136</sup>

### SUMARIO:

#### 1. INTRODUCCIÓN

1.1. UNA REFORMA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL (COMPAÑERA DE VIAJE DE LA ACTIVIDAD AGRARIA)

1.2. Y SUS EFECTOS DERIVADOS SOBRE LA COBERTURA FRENTE AL DESEMPLEO

1.3. PLANTEAMIENTO GENERAL: PERSPECTIVA AMPLIADA

#### 2. UNA MIRADA A LA REALIDAD DE LA ACTIVIDAD AGRARIA, CON ESPECIAL ATENCIÓN AL EMPLEO (Y AL DESEMPLEO) AGRARIO

2.1. UNA BREVE APROXIMACIÓN PREVIA: ASPECTOS METODOLÓGICOS Y DE ESTRUCTURA

2.2. LA PRODUCCIÓN AGROPECUARIA Y SU RELEVANCIA EN LA ECONOMÍA NACIONAL Y REGIONAL

2.2.1. Presentación

2.2.2. Una aproximación desde el plano nacional

2.2.3. La visión autonómica 2.2.3.1. Panorámica: número de explotaciones y SAU

2.2.3.2. Extensión de explotaciones

2.2.3.3. Tipos de cultivo 2.2.3.4. Tipo de ganado y modelos de ganadería

2.2.3.5. Agricultura y ganadería ecológica

2.2.3.6. Modelos de ganadería

2.3. EL EMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO

2.3.1. Ocupación y afiliación: diferencias significativas entre territorios

2.3.1.1. Retrospectiva histórica de la ocupación agraria y un apunte sobre el paro agrario 2.3.1.2. Afiliación territorial: diferencias pronunciadas

2.3.2. Contratación

2.3.2.1. La visión nacional

2.3.2.2. En el ámbito autonómico

#### 3. OBJETIVOS DE LA REFORMA Y TRABAJO EN EL CAMPO: DERIVADAS INICIALMENTE NO PREVISTAS Y REACCIÓN PRONTA EN LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESEMPLEO

<sup>136</sup> HIERRO HIERRO F.J. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Extremadura.

### 3.1. UN APUNTE PREVIO

### 3.2. PERSONAS TEMPORALES EN EL SECTOR AGRARIO

### 3.3. PERSONAS CON RELACIÓN LABORAL FIJA DISCONTINUA

#### 3.3.1. Antecedentes

#### 3.3.2. Ajustes rápidos y necesarios

## 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Una reforma contra la precariedad laboral (compañera de viaje de la actividad agraria)

El pasado 30 de diciembre del año 2021 aparecía publicado en el periódico oficial 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.

La norma de urgencia es resultado de un extendido proceso de diálogo social tripartito<sup>137</sup>, con numerosas complejidades y sobresaltos intermedios y un episodio final que bien puede adjetivarse como ‘sorpresivo’, ‘anecdótico’ o ‘pintoresco’ en su convalidación en la Cámara Baja que tal vez viene a actuar como elemento de síntesis del proceso que le precede o, quizá, de evidencia constatable del complejo juego de mayorías concurrentes en el Congreso de los Diputados que dificulta sobremanera la acción de gobierno<sup>138</sup>.

Sea como fuere, la disposición legal reseñada introduce un paquete amplio de medidas reformadoras del mercado de trabajo nacional (modalidades de contratación, duración de los contratos, negociación colectiva, subcontratación empresarial...). Estas se alinean, esto es, se encuentran en clara sintonía con algunos de los compromisos adquiridos por el Gobierno de España con la Unión Europea para la liberación de los fondos necesarios contemplados en el Plan de Recuperación para Europa: NextGenerationEU.

137 Con la participación de las organizaciones sindicales y patronales (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) y el Gobierno de la Nación, de lo que se da cuenta de manera expresa en la propia E. de M. de la norma en el claro entendido de poner en valor su trayectoria, los esfuerzos realizados por las distintas partes y el resultado óptimo en su consecución.

138 El resultado de la votación para su convalidación fue el siguiente: 175 síes; 174 noes, pudiéndose consultar los apoyos parlamentarios recibidos en [https://www.congreso.es/busqueda-de-iniciativas?p\\_p\\_id=iniciativas&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&\\_iniciativas\\_mode=mostrarDetalle&\\_iniciativas\\_legislatura=XIV&\\_iniciativas\\_id=130%2F000072](https://www.congreso.es/busqueda-de-iniciativas?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mode=mostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XIV&_iniciativas_id=130%2F000072), que muestran la perplejidad del analista y generan todo tipo de suspicacias con relación a la toma de decisiones por las distintas fuerzas políticas sobre esta regulación.

Recuérdese que la convalidación de la norma contó (por ‘error’) de un voto favorable del principal partido de la oposición, al no contar con el beneplácito a la misma de los grupos políticos que sustentan al Ejecutivo.

Es en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>139</sup>, en especial en su Componente 23 bajo la rúbrica “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, en el que se glosan, a modo de catálogo simplificado y esquemático que ayuda a su identificación, las reformas y las inversiones que deben acometerse.

Sin tapujos y de modo directo, en lo que ahora interesa, se alude a la necesidad de corregir la dualidad del mercado de trabajo y de reducir el desempleo estructural<sup>140</sup>.

Adaptándose a la literalidad de la norma, se persigue “acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad”. O con una redacción mucho más literaria, se trata de una reforma con la que ofrecer un “paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”.

Conceptos estos, en fin, desempleo y temporalidad, la precarización de las relaciones laborales, que es fácil que en el imaginario colectivo sean asociados a la prestación de servicios por cuenta ajena en el sector agrario, en el conjunto de las actividades agrícolas, forestales y pecuarias<sup>141</sup>.

Puede sostenerse sin grandes alardes de clarividencia que en la producción de bienes de primera necesidad y materias primas se generan puestos de trabajo de carácter fijo y estable.

139 El acceso electrónico a este documento se puede realizar, entre otros lugares, en: [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan\\_Recuperacion\\_Transformacion\\_Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf).

140 Males endémicos en las relaciones laborales nacionales a las que las anteriores reformas laborales también han pretendido poner coto con escaso éxito. Sin que se quiera ahora realizar una proyección histórica sobre el particular, cfr. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en la que se menciona como objetivos la superación de problemas que persisten en el mercado de trabajo español: “Entre estos problemas [...] figuran [...] la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad”; y Ley 3/2012, de 6 de julio, cuyo Capítulo II incluye diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y su Capítulo IV introduce un conjunto de medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

141 Hasta hace no tantos años de modo preponderante unidos a este y a la hostelería, aunque en la actualidad es más que probable que dichos conceptos puedan vincularse a otros muchos ámbitos, prácticamente a todos y de modo significativo con los relacionados con la sociedad digitalizada. Cfr. CES: Informe 1|2021. La digitalización de la economía. Actualización del Informe 3|2017, Madrid, CES, 2021, pp. 79 y 149. También para la figura de la prestación de servicios por cuenta propia, cfr. Grau Pineda, Carmen: “La economía digital o de plataformas (“platform economy”) como oportunidad para crear empleo autónomo ¿precario?”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 213 (2018), BIB 2018\13396.

O también con las personas empleadas en las actividades artísticas, como muestra la regulación reciente de un nuevo contrato laboral artístico de duración determinada llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector; o hace ya algunos años el establecimiento de un nuevo régimen de cotización durante los períodos de inactividad acometido por 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.

Sin embargo, también es más que reconocible identificar la realidad del trabajo en el campo con la estacionalidad, por el carácter cíclico y periódico de la producción agropecuaria; y, como consecuencia de lo anterior, con el desempleo, de modo significativo en determinados territorios vinculados a ciertos tipos de cultivo y en los que su dependencia productiva a estos es mayor.

Aseveración esta nada novedosa. La misma queda contrastada con una simple y fugaz mirada retrospectiva en el tiempo a la regulación de las relaciones laborales en el sector agrario. La Ordenanza General del Trabajo en el Campo<sup>142</sup>, en la Sección 2.ª del Capítulo IV, clasificaba al personal ocupado en las explotaciones agrarias por razón de la permanencia en la empresa. A tal fin distinguía en personal fijo (para la prestación de servicios de carácter indefinido), de temporada (contrataciones para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados), interino (para sustituir a personal fijo durante su ausencia transitoria) y eventual (contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar). Tres de las cuatro modalidades contractuales se relacionaban con la temporalidad y, de modo indirecto puede inferirse, con los períodos de inactividad y de desempleo.

Ninguna referencia se contenía entonces a la figura del fijo discontinuo (ahora potenciada), quizá en el bien entendido de que esta pudiera quedar subsumida en la del personal de temporada (para periodos u operaciones concretas), salvando las diferencias existentes<sup>143</sup>.

Regulación, no obstante, desde hace años ampliamente superada<sup>144</sup> y que en cierto modo ayudaría a matizar la afirmación precedente sin deslegitimarla.

Ello en nada contribuye, en todo caso, a diluir una de las que se entienden características básicas del sector; más bien al contrario, ayuda a su reafirmación y constatación plena.

La estacionalidad de la actividad agraria y, con ello, la sucesión de períodos de actividad y de inactividad, con la precepción o no durante los mismos de la prestación económica por desempleo, continúa siendo su elemento identificador por excelencia<sup>145</sup>.

---

142 Orden de 1 de julio de 1975 (BOE 5 julio).

143 Y ello a pesar de que el sector constituía por excelencia en el que sus actividades se reproducían anual y cíclicamente año tras año. En este sentido, Cavas Martínez, Faustino: Las relaciones laborales en el sector agrario, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 1995, pp. 591 y 604, y Cardenal Carro, Miguel: "La protección por desempleo en el Régimen Especial Agrario", en Vv.Aa.: La reforma del despido y del desempleo (Análisis del Real Decreto-Ley 5/2002), (Sempere Navarro, Antonio V., y Cardenal Carro, Miguel, Dir., y Coord.), Murcia, Ediciones Laborum, 2002, p. 226.

144 Cfr. recientemente, art. 12 CC del campo para la provincia de Toledo y art. 10 CC del sector del campo en la provincia de Cádiz.

145 Cfr. Arenas Viruez, Margarita: Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, Sevilla, CES Andalucía, 2008, pp. 51, 71, 92, 429....

Es decir, con mayor o menor intensidad, la precarización de las relaciones laborales que se producen en su entorno aún hoy persiste y a buen seguro su tendencia será ilimitada en el tiempo asociada a la variedad de los cultivos y su distribución territorial.

### *1.2. Y sus efectos derivados sobre la cobertura frente al desempleo*

Conforme a lo expuesto supra, es constatable que la reciente reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) presenta una incidencia mayúscula sobre el sector agrario, de modo especial en lo que afecta a la cobertura de la protección frente al desempleo por la remodelación profunda realizada sobre la duración de los contratos. No puede dejar de mencionarse sobre el particular que, pese a las reformas acometidas en las dos últimas décadas sobre la cobertura ante la situación de desempleo de las personas ocupadas en el sector agrario en esa anhelada equiparación con el Régimen General de la Seguridad Social (y aún no alcanzada), su ámbito subjetivo viene delimitado de manera sobresaliente por la duración de la prestación de servicios (la condición de fijeza o eventualidad) y, en su caso, el lugar de residencia.

Así, recuérdese que el artículo 286 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, reconoce a las personas incluidas en el Sistema Especial Agrario cuenta ajena distintos niveles de protección. De una parte, para el personal fijo y fijo discontinuo<sup>146</sup>; de otra, para los eventuales de todo el territorio nacional y, por último, para los eventuales residentes en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, así como para quienes desarrollan su actividad con carácter de fijeza discontinua en estos territorios como se ha indicado que se asimilan a aquellos.



Circunstancias las relacionadas (duración de contrato y lugar de residencia) que se alejan de modo reseñable de las contempladas con carácter general para el nacimiento de la prestación por desempleo (ya contributivo, ya asistencial) en el Régimen de referencia, cuyos requisitos aluden al trabajo por cuenta ajena, a los períodos de cotización previos y a exigencias vinculadas con la edad, la situación de desempleo, elementos procedimentales.... No se contiene ninguna referencia en la norma sustantiva de la Seguridad Social, por tanto, ni al lugar de residencia, ni al tipo de contrato ni a la duración de este.

Las consecuencias de aquella, de la reforma laboral del año 2021 (y del 2022 como gusta llamar al Prof. Sempere Navarro haciendo alusión tanto al período de su aprobación como a su fecha de efectos), sobre este nivel de cobertura frente al desempleo de las personas ocupadas en las faenas agrarias centrarán el núcleo de este trabajo. Su implicación, ha de significarse, es directa al promocionar la figura de la fijeza discontinua frente a cualquier otra<sup>147</sup>.

### *1.3. Planteamiento general: perspectiva ampliada*

Antes de adentrarse en el análisis con exhaustividad de la repercusión referenciada en términos jurídico-técnicos con las disposiciones legales y reglamentarias afectadas desde entonces, se entiende conveniente realizar una aproximación a la realidad del trabajo en el campo. Esto es, la presentación de manera somera de cómo se desarrolla el trabajo en las actividades agrícolas, forestales y pecuarias en el conjunto del territorio nacional, según el número de personas dedicadas a esta, tipologías de contratos..., y todo ello vinculado con aspectos propios sobre los tipos de cultivo, las áreas de producción según sus distintas modalidades (bajo plástico, agricultura y ganadería ecológica...).

De este modo, la vinculación de una metodología que en buena parte pretende aproximarse a la prestación de servicios por cuenta ajena en el agro desde el área de la estadística con la propia de las disciplinas jurídicas permitirá vislumbrar con especial detalle la repercusión de la reciente reforma laboral en la protección por desempleo agrario, interrelacionando tipos de cultivos, producción, mano de obra necesitada... y, en fin, su cobertura frente el desempleo.

---

147 Medida ya accionada para el sector agrario por el artículo 7 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y por el artículo 4 del Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación, que regulaban un régimen de bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social para aquellas empresas que transformaran, antes de un determinado período de tiempo, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con las personas trabajadoras encuadradas en el Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social, cualquiera que fuera la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos.

## 2. UNA MIRADA A LA REALIDAD DE LA ACTIVIDAD AGRARIA, CON ESPECIAL ATENCIÓN AL EMPLEO (Y AL DESEMPLEO) AGRARIO

### 2.1. Una breve aproximación previa: aspectos metodológicos y de estructura

No es intención de estas páginas agotar al lector con una cantidad ingente de datos y cifras que contribuyan a visualizar la realidad del sector agrario en el momento presente<sup>148</sup> y de la mano de obra que precisa, pero sí de actuar como oferentes de una fotografía fija de cómo es inexorable interconectar ambos extremos y, con ello, su inferencia en el desempleo y el correspondiente nivel de protección que ha (o habría) de dispensarse a este colectivo<sup>149</sup>.

De ahí que, conjugando con cierta sobriedad aquellos elementos que se consideran más relevantes en cuanto a la actividad agrícola, forestal y pecuaria con los propios de la ocupación y el desempleo de esta, se camine en una valoración equilibrada de cuáles son los efectos que la reforma laboral 2021 despliega en el sector.

Para la presentación de estos datos se emplearán mayoritariamente las estadísticas, gráficos e imágenes disponibles en alojamientos web de distintos organismos públicos (INE, ministerios con competencia en materia laboral y de Seguridad Social...).

Sin embargo, no actuarán estas como fuentes exclusivas, sino que las mismas se verán acompañadas por las aportaciones más actualizadas realizadas por las organizaciones agrarias y por otras instituciones públicas, como pueden ser los departamentos estadísticos de las comunidades autónomas. Ello permitirá, en fin, obtener una visión más amplia y de conjunto de la actividad en el campo y sus efectos sobre el empleo.

En tal sentido, se considera adecuado explicitar la importancia del agro en términos económicos; relacionar la extensión de las explotaciones; glosar los tipos de cultivo o ganadería desarrollados en los distintos territorios... y obtener una panorámica amplia de la realidad agraria. Y de ello observar las oportunidades de empleo y, en su caso, la necesaria protección frente al desempleo.

---

148 Para tal fin puede consultarse, de reciente publicación, INE: Censo Agrario. 2020, Madrid, INE, 2022. Su acceso electrónico se puede realizar en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176851&menu=resultados&idp=1254735727106](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176851&menu=resultados&idp=1254735727106).

149 Reflexión que debiera ser aún mayor (y con ello tener una perspectiva de conjunto y global) por cuanto estos debieran ir de la mano de aspectos propios sobre la industrialización, las comunicaciones, la terciarización de la actividad productiva..., esto es, sobre las oportunidades de empleo operantes en los distintos territorios.

En definitiva, ha de tenerse presente que el nivel de protección ante los períodos de inactividad se encuentra vinculado de manera estrecha y directa con las posibilidades de lograr una ocupación, en las que incide como se ha mencionado supra el conjunto de la actividad desarrollada en los ámbitos geográficos de residencia y la idiosincrasia de estos.

No puede dejar de mencionarse que lo primero vincula y condiciona lo segundo. Las oportunidades de empleo en las diversas áreas geográficas actúan como elemento determinante del nivel de protección que deba ofrecerse a las personas vinculadas al sector agrario.

## *2.2. La producción agropecuaria y su relevancia en la economía nacional y regional*

### *2.2.1. Presentación*

La realidad de la producción agraria en la actualidad y a futuro es distinta de lo hasta ahora conocido. La producción intensiva y superintensiva o en seto, la mecanización, la robotización, la aplicación de las tecnologías de la información y de la comunicación al campo... suponen una revolución que está llegando en aras de una reducción de costes y recursos y la obtención de una mayor productividad y rentabilidad de las explotaciones agrarias, donde la necesidad de un importante número de trabajadores posiblemente se vea mermada.

Sin embargo, la realización aún hoy de una buena parte de las campañas recolectoras o de adecuación de manera principalmente manual exige de una abundante mano de obra con carácter estacional<sup>150</sup>. O, en otros términos, son precisos recursos humanos con cierta inmediatez vinculados de modo mayoritario a las explotaciones agrícolas con los que atender la fuerte demanda de personas trabajadoras que se produce en campañas<sup>151</sup>.

---

150 Esta exigencia deriva, de una parte, de la dificultad de la mecanización de ciertas tareas por el daño que se produce a los frutos por el empleo de máquinas poco aptas para elementos delicados que fácilmente muestran magulladuras que lo relegan en precio o directamente lo expulsa del mercado; y, de otra, de la imposibilidad de mecanizar determinadas actividades ante las destrezas y habilidades requeridas hasta el momento solo alcanzadas por el ser humano, como puede ser la poda del arbolado, la extracción del corcho...

Existen aún un buen número de trabajos en el agro que solo pueden desempeñarse por el ser humano y previsiblemente así continuará siendo durante algún tiempo..

151 Tráigase a colación sobre este extremo la aprobación del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario cuyo objetivo básico no era otro que "garantizar que en origen existe una disponibilidad de mano de obra suficiente para hacer frente a las necesidades de los agricultores y ganaderos", favoreciendo la contratación de mano de obra para el sector primario. Para ello la norma de urgencia permite la compatibilización de la prestación por desempleo o demás prestaciones de carácter social o laboral con el desempeño de tareas agrarias (artículo 3) a un amplio ámbito subjetivo (personas en situación de desempleo o cese de actividad; trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad; Trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en las fechas determinadas y los jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años). Con igual fin, señala que los ingresos obtenidos por la realización de esta actividad laboral agraria no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas.

Medidas extraordinarias prorrogadas hasta el 30 de septiembre de 2020 por el artículo 1 del 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, atendiendo a las necesidades de ocupación de temporada en las campañas veraniegas.

El empleo intensivo del factor trabajo de temporada es una consecuencia clásica y estable de la actividad en el agro.

Situación que no parece modificable en el corto y medio plazo. La incursión de los avances mencionados supra, la continua mecanización del sector y la transformación de los cultivos, aunque rápida en los últimos tiempos, no harán desaparecer de inmediato los cultivos tradicionales y las necesidades de mano de obra a estos aparejados.

Ello obliga a hacer compatible la vida en las zonas agrarias (o al menos la provisión de las herramientas necesarias que propicien la movilidad entre territorios), el desarrollo rural y la mejora de la producción agraria con períodos más o menos extensos de desempleo combinados con la aplicación de políticas activas de empleo impulsadas por las Administraciones Públicas para estos colectivos.

La incardinación mixta de políticas pasivas de protección frente al desempleo y de políticas activas de empleo se torna en este plano necesaria, así como la implantación de acciones que favorezcan la movilidad entre territorios (sin ocultar las complejidades de la búsqueda de la persona trabajadora nómada en un sector que requiere un importante esfuerzo físico y con retribuciones no elevadas).

El notable giro experimentado por la economía española en las últimas décadas hacia la terciarización del tejido productivo, esto es, hacia el afianzamiento y consolidación del sector servicios como principal fuente de generación de riqueza frente a otros ámbitos ha supuesto una pérdida continuada, constante y drástica del valor de la actividad agrícola, forestal y pecuaria en la economía del país<sup>152</sup>.

### *2.2.2. Una aproximación desde el plano nacional*

Para ilustrar y refrendar la afirmación sostenida supra se entiende oportuno brindar al estadista algunos datos numéricos de la realidad de la producción de bienes en la agricultura en los últimos años en el plano nacional.

Así, en primer lugar y de acuerdo con el último censo agrario realizado (2020) el número de explotaciones agrícolas asciende hasta algo más de las novecientas mil (914.871). Ello supone una disminución de casi 75.000 explotaciones respecto del censo inmediatamente anterior (2009) cuando la cifra alcanzaba las 989.796 explotaciones.

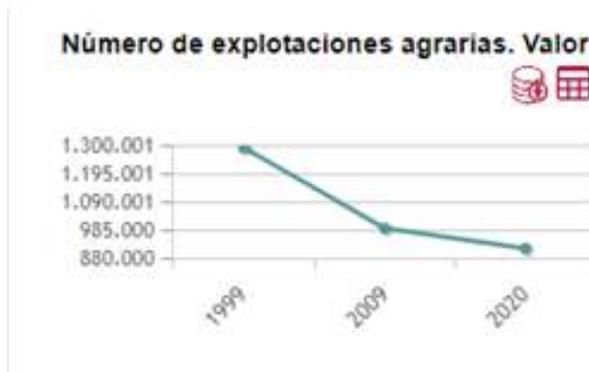
<sup>152</sup> Junto a sectores como la industria o la construcción.

Cfr. Sobre la disminución del peso específico de la agricultura respecto de otros sectores económicos, Fernández-Cavada Labat, José Luis y Ortuño Pérez, Sigfredo Francisco: "Efectos del PER sobre la oferta de trabajo rural", s.l., s.f., págs. 605 y ss. El acceso electrónico a este documento en: [https://www.miteco.gob.es/ministerio/pags/Biblioteca/fondo/pdf/9772\\_25.pdf](https://www.miteco.gob.es/ministerio/pags/Biblioteca/fondo/pdf/9772_25.pdf).

En términos porcentuales ello representa una pérdida del 7,57%<sup>153</sup>. Se prolonga así la tendencia descendente en el número de explotaciones del conjunto del territorio nacional experimentada años atrás.

No obstante, y pese a que continúa tratándose de una cifra negativa, ha de afirmarse que en esta última década se ha contenido de forma notable la reducción del número de explotaciones agrícolas experimentada respecto de las estadísticas oficiales anteriores. Obsérvese que en el período 1999-2009 esta alcanzó una disminución muy superior al sobrepasar el 20% (situándose en el 23,2% en términos precisos), en tanto que el número de explotaciones en el año 1999 de 1.289.451 pasó a fijarse en menos del millón en el año 2009 (989.796).

En términos gráficos, esta disminución es la siguiente:



Fuente: INE: Censo agrario. 2020<sup>154</sup>

Se mantiene explícitamente la caída de las explotaciones agrícolas, pero se modera de manera notable su progresión. En lo que quizá haya influido con cierta relevancia los vaivenes económicos que han aderezado la actividad productiva (crisis económica 2008-2014, leve mejora, recaída y crisis pandémica) y han permitido el afianzamiento del sector primario como refugio ante tales turbulencias.

Esta misma tendencia negativa o de minoración seguida respecto a la Superficie Agrícola Utilizada (SAU) que se produjo entre los años 1999 y 2009, con una reducción en más de **2,4 millones de hectáreas** para igual período (menos un 9,2%) y una cifra total de 23,75

<sup>153</sup> Cfr. INE: Censo Agrario. 2020, cit. Su acceso electrónico se puede realizar a través del siguiente enlace:

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=51156>.

<sup>154</sup> Cfr. INE: Censo Agrario. 2020, cit. Su acceso en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176851&menu=ultiDatos&idp=1254735727106](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176851&menu=ultiDatos&idp=1254735727106).

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176851&menu=ultiDatos&idp=1254735727106](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176851&menu=ultiDatos&idp=1254735727106).

millones de hectáreas<sup>155</sup> , se ve ahora, sin embargo, alterada, obteniéndose un saldo positivo.

La disminución suave de la SAU en casi todas las comunidades autónomas se ve compensada con el crecimiento llevado a cabo en las tres comunidades autónomas con un mayor número de explotaciones: Andalucía, Castilla La Mancha y Extremadura. Ello arroja en global un saldo levemente positivo en el total nacional, situándose en 23.913.682 la SAU (frente a las 23.752.688 del año 2009). Lejos, sin embargo, de las 26.316.787 hectáreas del año 1999.

Si se centra la atención en el número de explotaciones ganaderas la caída es aún mayor. El último censo arroja un total de 169.576 explotaciones, lo que supone una disminución del 30,1% respecto del censo anterior<sup>156</sup>.

Las cifras de la pérdida de potencialidad de la agricultura en la economía nacional son aún más elocuentes si el término de comparación se realiza con los datos obrantes en el año 1962, cuando el número de explotaciones era de 3.007.626 (más del triple a las actuales) y la superficie en hectáreas rondaba casi los 45 millones (44.650.089 hectáreas, prácticamente el doble de las de hoy)<sup>157</sup>, o lo que es lo mismo, algo más del 88% de la superficie total del territorio nacional<sup>158</sup>.

Sin grandes elucubraciones y como consecuencia lógica derivada de los datos ofrecidos es fácil extrapolar que la incidencia del sector agrícola en el Producto Interior Bruto (en adelante PIB) se ha ido reduciendo año tras año de manera progresiva.

---

155 Cfr. INE: Censo Agrario 2009, Madrid, INE, 2011. El acceso electrónico a este documento en:

<https://www.ine.es/prensa/np668.pdf>.

En un período intermedio, para el año 2016 el número de explotaciones era, en igual senda, decreciente, pero con menor crudeza (-6%), de 933.059 y la SAU de 23,22 millones de hectáreas, cfr. INE: Anuario Estadístico de España 2019, Madrid, INE, 2019, p. 375. Su visualización en línea se puede realizar en:

[http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario19/anu19\\_12agric.pdf](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario19/anu19_12agric.pdf)

156 Cfr. INE: Censo Agrario. Año 2020. Notas de prensa, 4 de mayo de 2022, p. 4. Accesible en

[https://www.ine.es/prensa/cea\\_2020.pdf](https://www.ine.es/prensa/cea_2020.pdf).

157 Cfr. INE: Censo Agrario 1962, fondo documental. Su lectura en pantalla en:

<https://www.ine.es/inebaseweb/pdfDispacher.do?td=194626&ext=.pdf>.

158 La extensión de España es de 505.990 kilómetros cuadrados, cfr. INE: Extensión superficial de las Comunidades Autónomas y Provincias, por zonas altimétricas. Anuario 1994. El acceso a este documento en:

<http://www.ine.es/inebaseweb/pdfDispacher.do?td=154090&L=0>.

De este modo, frente a un 55,78% del PIB que representaba la agricultura en el año 1799<sup>159</sup> se ha pasado a apenas un 2,5% en 2016, con una tendencia a lo largo de los años siempre a la baja<sup>160</sup>.

**Cuadro 1: Aportación al PIB por sectores productivos (Porcentaje sobre PIB nacional)**

	1976	1986	1996	2006	2016	Dif.
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	9,0	5,6	4,3	2,4	2,5	-6,5
<b>Industria</b>	31,9	29,2	19,9	16,6	16,2	-15,7
<b>Construcción</b>	9,2	6,5	8,3	10,4	5,1	-4,1
<b>Servicios</b>	46,4	53,2	59,7	59,9	66,9	20,5
Impuestos netos sobre los productos	2,6	4,5	7,8	10,7	9,3	6,6
Impuestos netos ligados a la importación	0,9	1,0	—	—	—	n.a.
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>—</b>

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España, INE.

No obstante, España todavía se encuentra entre los países con mayor proporción del PIB agrario en la Unión Europea<sup>161</sup>.

### 2.2.3. La visión autonómica

#### 2.2.3.1. Panorámica: número de explotaciones y SAU

De manera particularizada, la importancia de la actividad agropecuaria en la cuenta de resultados de las distintas regiones presenta diferencias notables.

Algunas comunidades autónomas aportan unos datos mayores a los ya expresados para el conjunto nacional, aun cuando también de manera acelerada pueda apreciarse que esta vaya perdiendo de forma paulatina su pujanza. Otras, por el contrario, tienen una dependencia menor del sector primario y una presencia elevada de los sectores industriales y de servicios.

159 Que junto a la ganadería ascendía hasta el 90 por ciento.

Cfr. Equipo de la Fundación Joaquín Costa: "Evolución del producto interior bruto en el siglo XIX", Anales de la Fundación Joaquín Costa, núm. 3 (1986), pág. 16. La edición digital en [revistas.iea.es](http://revistas.iea.es).

160 Cfr. V. E. Romero Ojeda: "Evolución del PIB per cápita en España", eXtoikos, núm. 20 (2017), pág. 84, de donde se toma el cuadro que se presenta. La versión en línea en <http://www.extoikos.es/n20/pdf/extoikos20.pdf>.

Cfr. también, PWC-AEPLA: El futuro del sector agrícola español, 2019, págs. 10-14. Su consulta en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/assets/informe-sector-agricola-espanol.pdf>.

161 Cfr. PWC-AEPLA: El futuro del sector agrícola español, cit., p. 11.

En primer lugar, y siguiendo en la exposición numérica la secuencia marcada en el epígrafe anterior, hay que reseñar que la cifra de explotaciones agrícolas y SAU contabilizadas por regiones para el año 2020 se ajusta a lo siguiente:

Todas las personalidades jurídicas

		N.º explotaciones	SAU (ha.)
		Valor	Valor
Total Nacional	Todas las explotaciones	914.871	23.913.682
01 Andalucía	Todas las explotaciones	267.717	4.748.844
02 Aragón	Todas las explotaciones	42.038	2.217.490
03 Asturias	Todas las explotaciones	15.809	333.189
04 Balears, Illes	Todas las explotaciones	10.017	167.531
05 Canarias	Todas las explotaciones	11.385	54.134
06 Cantabria	Todas las explotaciones	7.650	228.844
07 Castilla y León	Todas las explotaciones	84.865	5.277.137
08 Castilla - La Mancha	Todas las explotaciones	112.886	4.244.352
09 Cataluña	Todas las explotaciones	54.972	1.092.215
10 Comunitat Valenciana	Todas las explotaciones	100.259	589.311
11 Extremadura	Todas las explotaciones	64.275	2.785.472
12 Galicia	Todas las explotaciones	75.451	597.993
13 Madrid	Todas las explotaciones	7.741	303.330
14 Murcia	Todas las explotaciones	24.800	373.049
15 Navarra	Todas las explotaciones	12.928	511.241
16 País Vasco	Todas las explotaciones	11.276	176.245
17 Rioja, La	Todas las explotaciones	10.802	213.306
18 Ceuta	Todas las explotaciones	..	..
19 Melilla	Todas las explotaciones	..	..

Fuente: INE: Censo agrario. 2020<sup>162</sup>

<sup>162</sup> <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=51156#!tabs-tabla>.

Por su parte, en el año 2009 las cifras fueron estas otras:  
 Todas las personalidades jurídicas

		N.º explotaciones	SAU (ha.)
		Valor	Valor
Total Nacional	Todas las explotaciones	989.796	23.752.688
01 Andalucía	Todas las explotaciones	242.903	4.402.760
02 Aragón	Todas las explotaciones	51.591	2.345.696
03 Asturias,	Todas las explotaciones	22.688	363.179
04 Balears, Illes	Todas las explotaciones	10.626	182.322
05 Canarias	Todas las explotaciones	13.442	55.070
06 Cantabria	Todas las explotaciones	9.677	235.238
07 Castilla y León	Todas las explotaciones	95.248	5.362.468
08 Castilla - La Mancha	Todas las explotaciones	120.832	4.091.443
09 Cataluña	Todas las explotaciones	59.320	1.147.532
10 Comunitat Valenciana	Todas las explotaciones	895.567	657.471
11 Extremadura	Todas las explotaciones	63.585	2.585.899
12 Galicia	Todas las explotaciones	79.909	647.598
13 Madrid,	Todas las explotaciones	7.981	315.261
14 Murcia,	Todas las explotaciones	32.146	394.538
15 Navarra,	Todas las explotaciones	15.441	545.524
16 País Vasco	Todas las explotaciones	16.519	190.395
17 Rioja, La	Todas las explotaciones	10.026	230.218
18 Ceuta	Todas las explotaciones	..	..
19 Melilla	Todas las explotaciones	..	..

Fuente: INE: Censo agrario. 2009<sup>163</sup>

Como se ha indicado, en este decenio la reducción de explotaciones agrícolas no ha supuesto en esta ocasión y como venía siendo tradicional una minoración de la SAU, que ha obtenido un ligero incremento ante el aumento participado en las comunidades autónomas de Andalucía, Castilla-La Mancha y Extremadura.

Por número de explotaciones, tres regiones (Andalucía, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana) superan las cifras de las 100.000, destacándose Andalucía con más de 250.000. Por su parte, y con relación a la SAU, son las comunidades autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura las que presentan unas cifras

<sup>163</sup> [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176851&menu=resultados&i-dp=1254735727106#!tabs-1254736194950](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176851&menu=resultados&i-dp=1254735727106#!tabs-1254736194950).

por encima de los dos millones de hectáreas, sobresaliendo ahora Castilla y León con más de cinco millones de hectáreas.

En el polo opuesto se sitúa la comunidad de Madrid con apenas algo más de 7.500 explotaciones y de 300.000 hectáreas de SAU. Circunstancias estas delimitadas no solo por su ámbito geográfico, su extensión territorial, sino también y fundamentalmente por su proyección económica a otros sectores productivos (al igual que ocurre con otros territorios).

Se obvia ahora, por cuanto se verá con profusión infra, la referencia a las cifras de la ganadería, en tanto que se pretende mostrar de manera simple y lineal en este apartado las importantes diferencias existentes entre territorios, en número de explotaciones agrícolas y de superficie agraria.

### 2.2.3.2. Extensión de explotaciones

En ese transitar marcado en el presente trabajo con relación a las particularidades que caracterizan a la actividad agraria en los distintos territorios (y su repercusión en materia de empleo y desempleo) se entiende también oportuno proyectar la visión de la extensión de las explotaciones agrarias, por cuanto se participa que ello también condiciona la mano de obra necesitada.

Una explotación menor a una hectárea, de entre una y dos hectáreas e incluso de entre dos y cinco hectáreas posiblemente (y según el tipo de cultivo) no necesite mano de obra externa y sea gestionada y desarrolladas sus actividades de producción por la titularidad (persona autónoma por cuenta propia en algunos supuestos y en pluriactividad en otros). Será en aquellas otras explotaciones con un volumen mayor donde se lleve a cabo la contratación de mano de obra ajena<sup>164</sup>.

De este modo, la distribución en porcentaje del número de explotaciones según la SAU es la siguiente<sup>165</sup>:

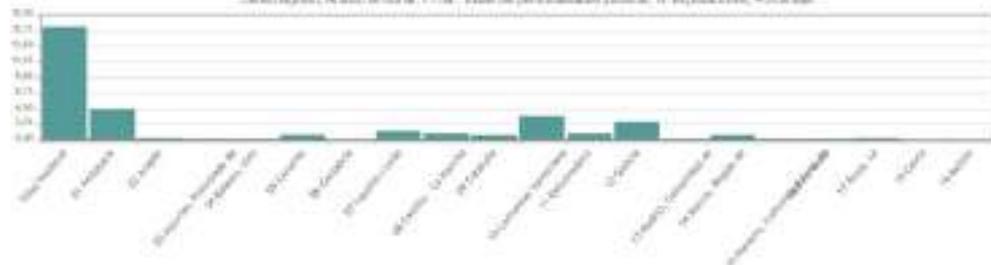
164 Afirmación, ya señalado, que ha de conectarse inexorablemente con el tipo de cultivo, en tanto que no es lo mismo un cultivo leñoso tradicional (olivar o viñedo) que bajo plástico y en continua rotación de productos.

165 Cfr. INE: Censo agrario. 2020, cit. Su acceso electrónico en

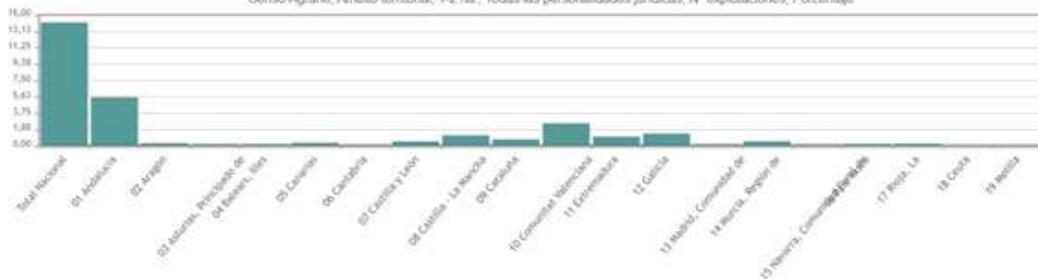
<https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=51156&L=0>

(Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular. Unidades: Número, hectáreas, UGT, euros y porcentaje).

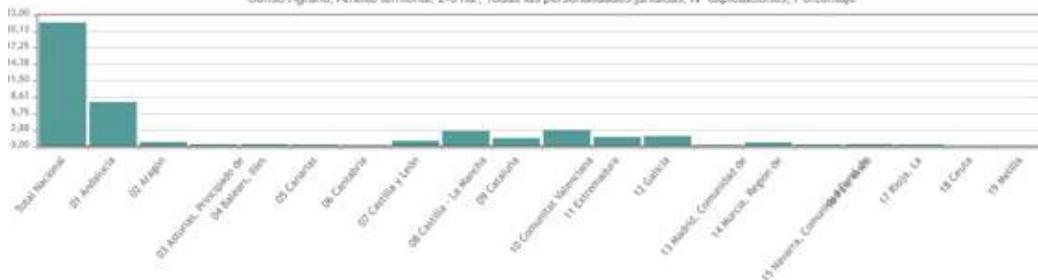
C<sup>1</sup> Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.  
Censo Agrario, Ámbito territorial, 1-1 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



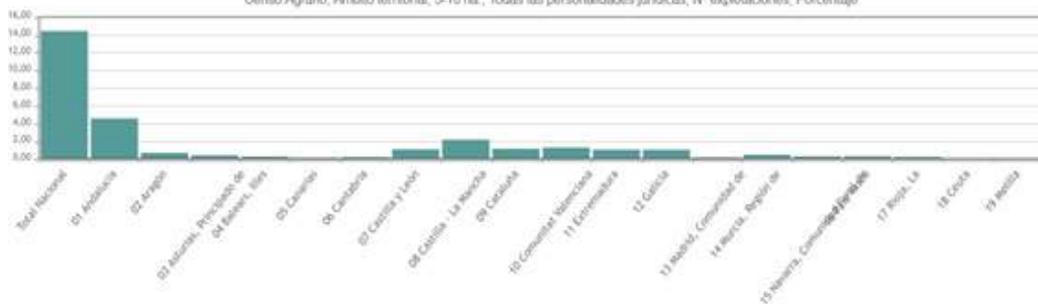
C<sup>2</sup> Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.  
Censo Agrario, Ámbito territorial, 1-2 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



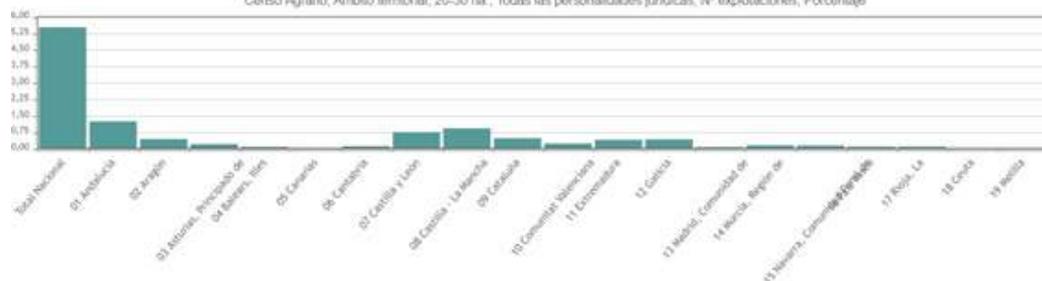
C<sup>3</sup> Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.  
Censo Agrario, Ámbito territorial, 2-5 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



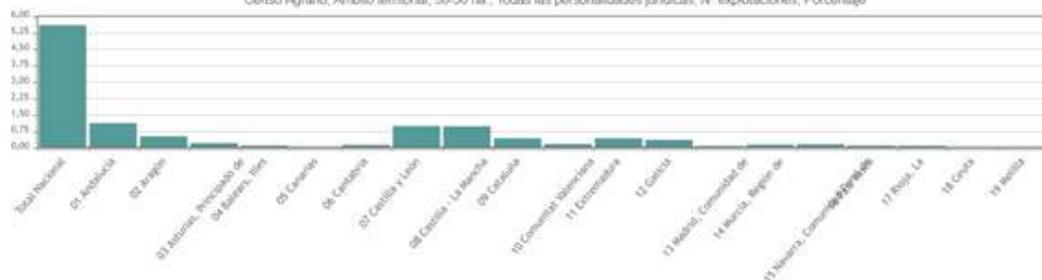
C<sup>4</sup> Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.  
Censo Agrario, Ámbito territorial, 5-10 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



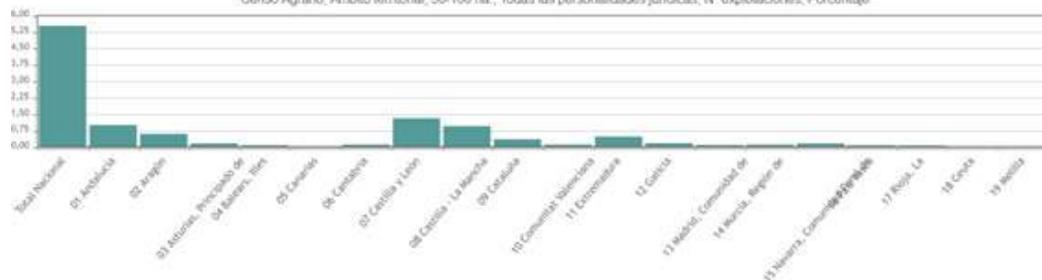
**C\* Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.**  
Censo Agrario, Ámbito territorial, 20-30 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



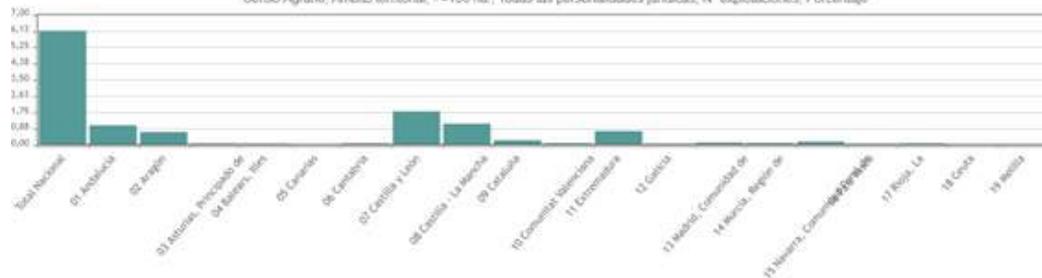
**C\* Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.**  
Censo Agrario, Ámbito territorial, 30-50 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



**C\* Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.**  
Censo Agrario, Ámbito territorial, 50-100 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



**C\* Explotaciones por tamaño según superficie agrícola utilizada (SAU) y personalidad jurídica del titular.**  
Censo Agrario, Ámbito territorial, >=100 ha., Todas las personalidades jurídicas, Nº explotaciones, Porcentaje



Son los territorios de Andalucía, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura donde se concentran las explotaciones de mayor tamaño, esto es, a partir del rango 30-50 hectáreas, encontrándose también la franja de 50-100 hectáreas y siendo significativamente su distanciamiento del resto de territorios en las explotaciones de más de 100 hectáreas.

Esta circunstancia permite ir identificando cuáles son las regiones en las que el peso de la actividad agraria y su relevancia sobre el empleo es (o puede ser) mayor.

Pero en ese juego de la estacionalidad de la producción vinculada al agro (y con ello la sucesión de los períodos de actividad y de inactividad) desarrolla un papel preponderante el tipo de cultivo. Si bien la extensión de la explotación (y su titularidad) marcará la mayor o menor necesidad de contratación laboral, será el tipo de cultivo el que fije la rotación de la mano de obra determinada.

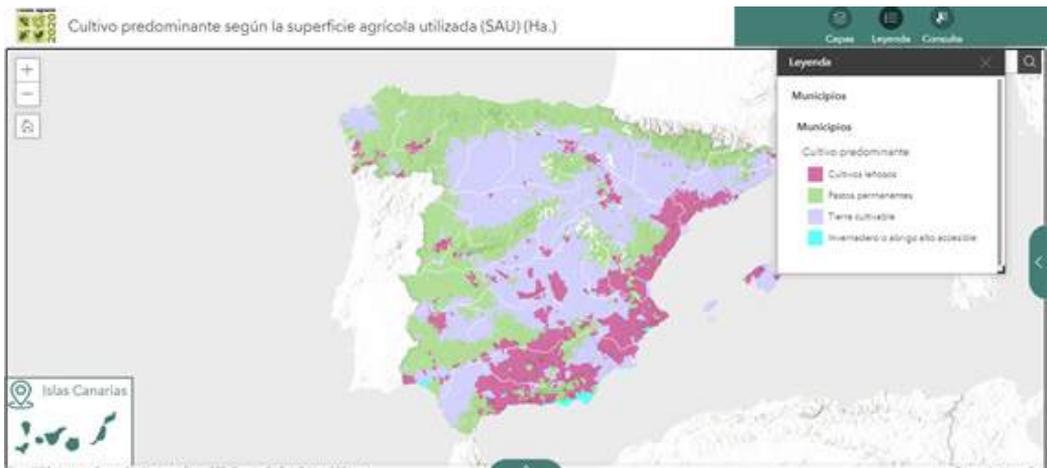
### 2.2.3.3. Tipos de cultivo

#### A) Cultivos predominantes

De nuevo con el recurso a las cifras e imágenes contenidas en el Censo agrario. 2020 se ofrecen ahora los datos relativos a los cultivos predominantes por territorios, en ese afán de mostrar las consecuencias que la reforma laboral puede desplegar sobre el mercado laboral agrario<sup>166</sup>.

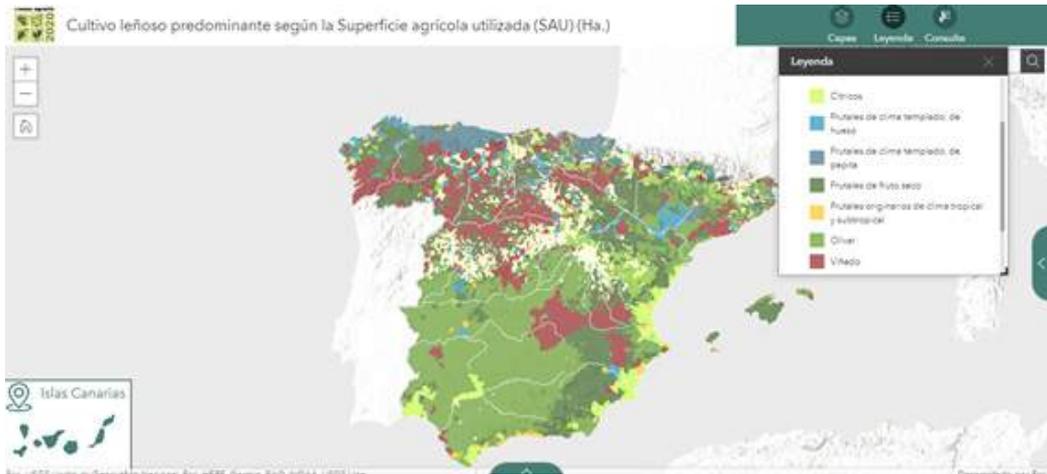
Para tal fin se han seleccionado los elementos relativos al cultivo predominante, al cultivo leñoso predominante y a la SAU en invernadero.

Así, en primer lugar, Andalucía y el Levante español lideran el cultivo de leñosos.



166 Los gráficos reproducidos se encuentran en: <https://www.ine.es/censoagrario2020/presentacion/atlas.htm>.

Por su parte, Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha destacan en el cultivo del olivar. El Levante y algunas zonas del sur tienen una presencia relevante de cítrico. El viñedo es el leñoso con mayor presencia en comarcas de Cataluña, de Castilla y León, La Rioja, Galicia y Castilla-La Mancha. Los frutales de clima templado de hueso son predominantes en la cornisa cantábrica y el interior de Aragón. Los frutales de fruto seco tienen un amplio desarrollo en zonas de Aragón, Islas Baleares, este de Castilla-La Mancha y este de Andalucía.



Con relación al cultivo en invernadero, sus áreas geográficas por municipios se concentran de manera destacadísima en el oeste y este andaluz, las Islas Canarias y en la Región de Murcia.



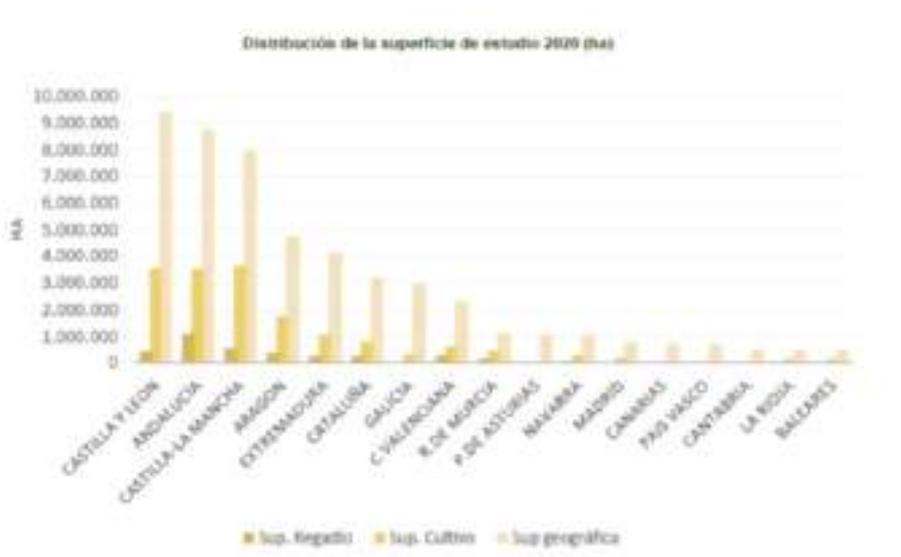
## B) Cultivos irrigados

También es interesante exponer en este orden de temáticas los datos relativos a la agricultura de secano y de regadío. El cultivo tradicional, de secano, genera menos actividad (productividad) y con ello menos mano de obra. Por el contrario, las tierras en regadío despliegan una mayor productividad, y asociada a ella mano de obra y contratación, con la posibilidad de una potencial rotación de cultivos a lo largo del mismo año agrícola (aunque todo se hace depender de la mecanización del cultivo en cuestión).

En este sentido, tal y como se recoge la Encuesta sobre superficies y rendimientos de cultivos. Informe sobre regadíos en España (ESYRCE)<sup>167</sup>, es importante reseñar que la superficie regada en España en el año 2020 alcanzó un total de 3.831.181 hectáreas y se mantuvo prácticamente estable respecto al año anterior, con un incremento del 0,06 % con relación a 2019 (3.828.747 ha) y un aumento más relevante del 1,5 % en relación a 2018 (3.774.286 ha)<sup>168</sup>.

Las comunidades autónomas con mayor superficie de regadío son Andalucía, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Aragón, Comunidad Valenciana, Extremadura, Cataluña y Región de Murcia. Canarias también aporta una alta proporción de superficie de cultivo regada.

Las zonas regables se distribuyen en el territorio nacional como sigue<sup>169</sup>:



167 Cfr. MAPA: Encuesta sobre superficies y rendimientos de cultivos. Informe sobre regadíos en España (ESYRCE), Madrid, MAPA, 2020. Su acceso electrónico en:

[https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-agrarias/regadios2020\\_tcm30-562249.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-agrarias/regadios2020_tcm30-562249.pdf)

168 Cfr. MAPA: Encuesta sobre superficies y rendimientos de cultivos. Informe sobre regadíos en España (ESYRCE), cit., p. 8

169 Se sigue en este apartado la información contenida en MAPA: Encuesta sobre superficies y rendimientos de cultivos. Informe sobre regadíos en España (ESYRCE), cit.

Esto es:

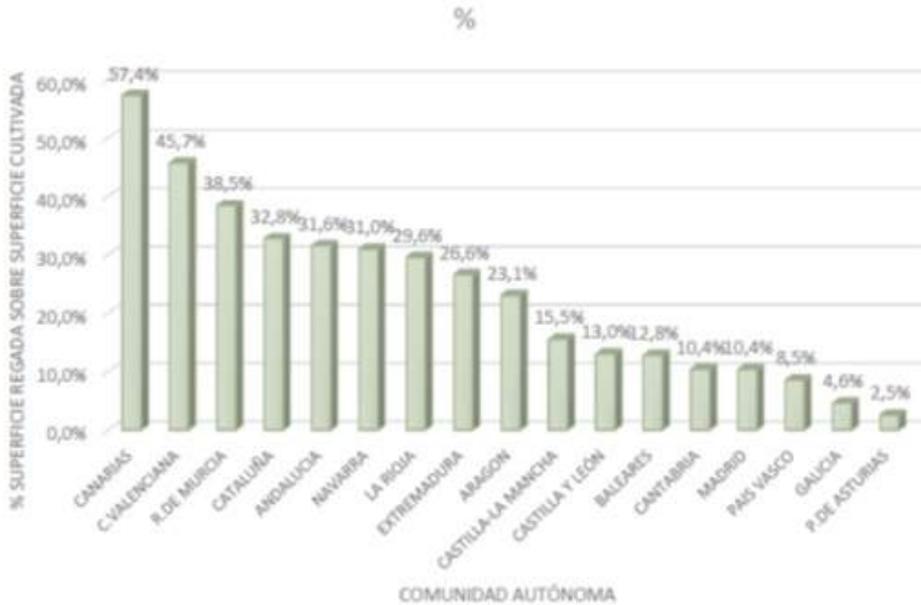
Mapa 1: Superficie regada por comunidad autónoma. Año 2020



Si bien estos datos son interesantes, lo son aún más los relativos al porcentaje de superficie de regadío sobre el total de superficie cultivada, por cuanto de ellos pueden desprenderse por territorios efectos directos sobre el empleo y el crecimiento del sector.

Conforme a estos, Canarias, Comunidad Valenciana y Región de Murcia son las comunidades autónomas que ofrecen mayores porcentajes de superficie regada sobre el total cultivada, llegando casi al 60% en las Islas Canarias y al 50% en la Comunidad Valenciana. Algo más lejana en este ranking se sitúa la Región de Murcia y Cataluña.

Gráfico 3: Porcentaje de superficie regada sobre total Superficie Cultivada. Año 2020



En estos territorios, los tipos de cultivos predominantes de riego son los siguientes:

Andalucía: olivar, algodón, naranjo, arroz y almendro. La superficie de regadío de estos cinco cultivos representa el 74,05% de la superficie total regada en el año 2020.

Castilla-La Mancha: cultivos de viñedo, olivar, cebada de 2 carreras, almendro, trigo blando, ajo y maíz representan el 78,90% de la superficie de regadío.

Castilla y León: los cultivos mayoritarios en regadío son el maíz, el trigo blando, la cebada de 2 carreras, la alfalfa, el girasol, la remolacha azucarera y la patata.

Aragón: cereales de invierno (alfalfa, maíz, trigo, cebada). En cultivos leñosos almendro y melocotón.

Comunidad Valenciana: naranjo, mandarino, viñedo, olivar, caqui, limonero y arroz.

Extremadura: maíz, praderas polifitas, tomate de industria, arroz, olivar, viñedo y frutales de fruto seco.

Cataluña: maíz, cebada de 2 carreras, olivar, arroz, alfalfa, melocotoneros y nectarinas.

Región de Murcia: limonero, melocotonero, naranjo, albaricoquero y melón. Destaca en este territorio la importancia de la superficie de tierra de cultivo destinada al cultivo

hortícola.

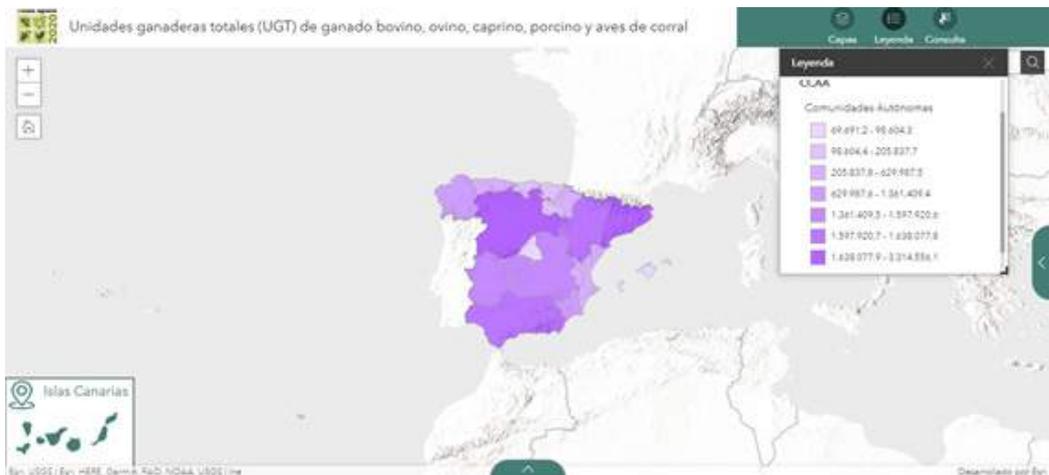
Canarias: platanero, viñedo, patata y aguacate.

### 2.2.3.4. Tipo de ganado y modelos de ganadería

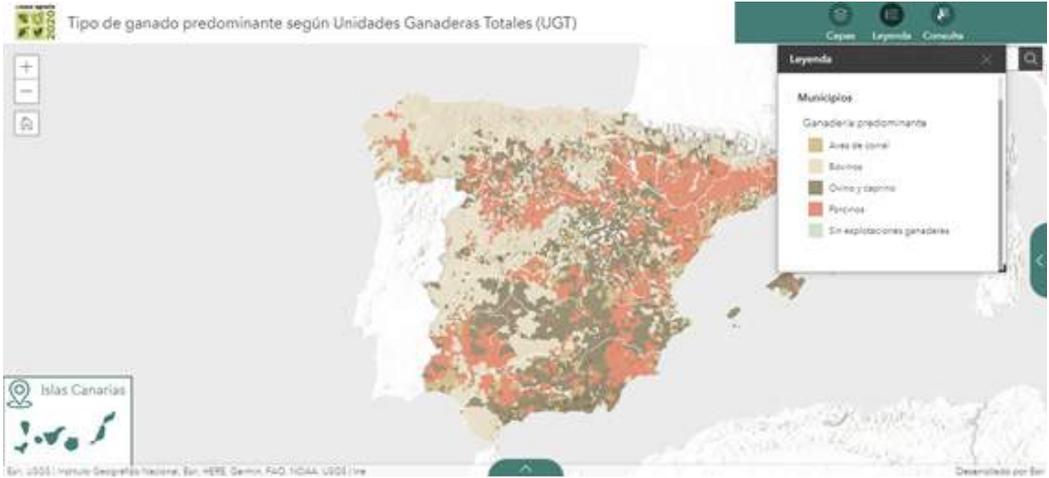
Como se ha descrito en el apartado anterior, el modelo de gestión de la producción tiene una incidencia destacada en el empleo que se necesita para el desarrollo de la actividad agraria.

Con relación a la ganadería, el número de cabezas de ganado asociado a cada explotación, su naturaleza intensiva o extensiva... también presentan una incidencia en la contratación, de ahí que se considere relevante aportar algunos datos sobre este particular.

La dispersión geográfica de las unidades ganaderas totales (UGT) es notable en nuestro país<sup>170</sup>. En lo que ahora interesa, los territorios de Castilla y León y Cataluña de manera sobresaliente lideran este apartado para el conjunto de ganado bovino, ovino, caprino, porcino y aves de corral.



170 Se sigue la información disponible en INE: Censo agrario. 2020, cit. Su acceso en <https://www.ine.es/censoagrario2020/presentacion/atlas.htm>.

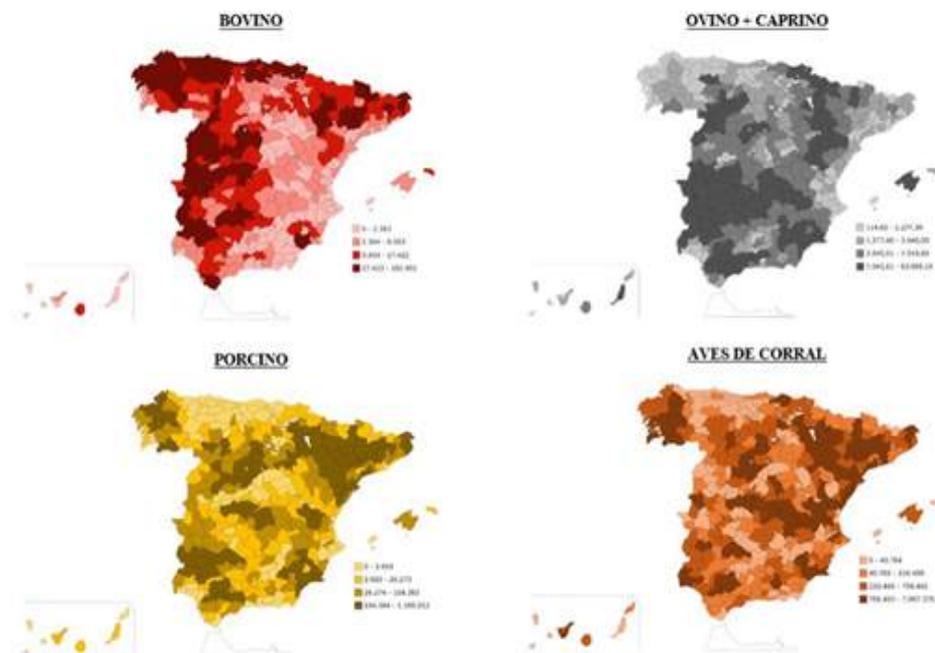


Por tipo de ganado predominante, la presencia del porcino es mayoritaria (pese a lo que pudiera pensarse por el imaginario colectivo) en Aragón, Cataluña, norte de la Comunidad Valenciana, el este de Andalucía y la Región de Murcia; con una presencia también destacada en comarcas de sur de Extremadura y el oeste andaluz, al igual que en Galicia y la zona centro de Castilla y León.

Por su parte, el bovino tiene una participación destacada en gran parte de Extremadura, el sur de Castilla y León y las comunidades autónomas de la cornisa cantábrica.

El ovino y el caprino se despliega mayoritariamente en el sur del territorio nacional, siendo importante su presencia en el este de Extremadura, Castilla-La Mancha, el este y sur de Andalucía, Islas Baleares y ciertas comarcas de Castilla y León.

De manera conjunta se puede observar esta especialización en la producción ganadera en el siguiente gráfico<sup>171</sup>:



Estos gráficos pueden dejar entrever los modelos de ganadería empleados. De este modo, la ganadería intensiva del porcino estaría concentrada en Aragón y Cataluña, fundamentalmente (y con una presencia destacada también en Castilla y León, Galicia y la Región de Murcia) mientras que el extensivo se localizaría en el sur de Extremadura, Huelva y Sevilla.

Basta para confrontar esta afirmación con recurrir a los datos disponibles en el inventario de instalaciones del Registro Estatal de Emisiones y Fuentes Contaminantes del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico<sup>172</sup>.

En este se observa<sup>173</sup> que mientras territorios como Aragón y Cataluña registran un volumen de 1249 y 1208 granjas de animales en intensivo, respectivamente (690 Castilla y León, 113 Galicia y 177 la Región de Murcia), territorios como Extremadura apenas superan las 60 (63 para ser más concretos).

El modelo de explotación de la ganadería, al igual que en la producción agrícola, despliega efectos sobre el empleo (y el desempleo).

171 Su acceso en <https://storymaps.arcgis.com/stories/6fa8c26ecbde4fd99a0446e874c64898>.

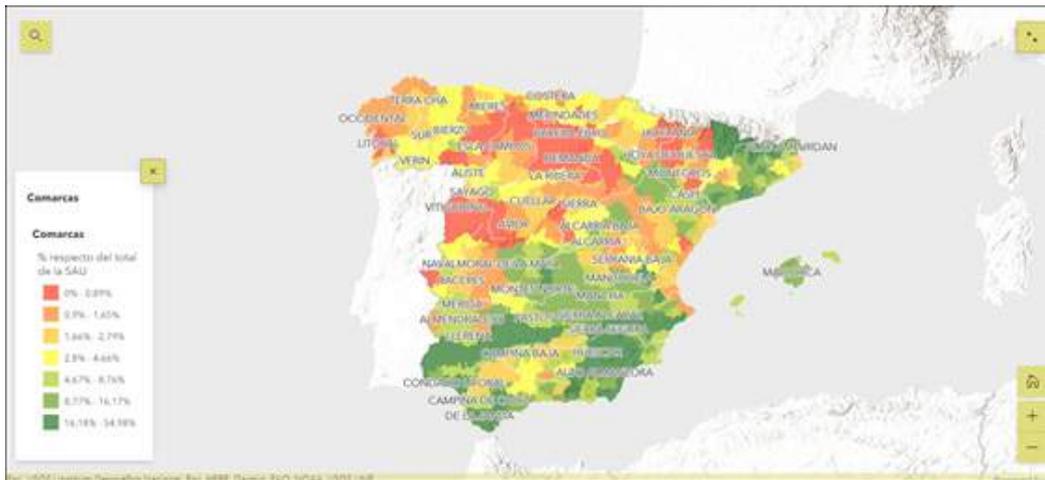
172 Cfr. <https://prtr-es.es/Informes/InventariInstalacionesIPPC.aspx>

173 Se incluyen los datos propios de instalaciones destinadas a la cría intensiva de aves de corral o de cerdos. La ganadería de bovino en intensivo no aparece reflejada aún en las cifras reflejadas.

### 2.2.3.5. Agricultura y ganadería ecológica

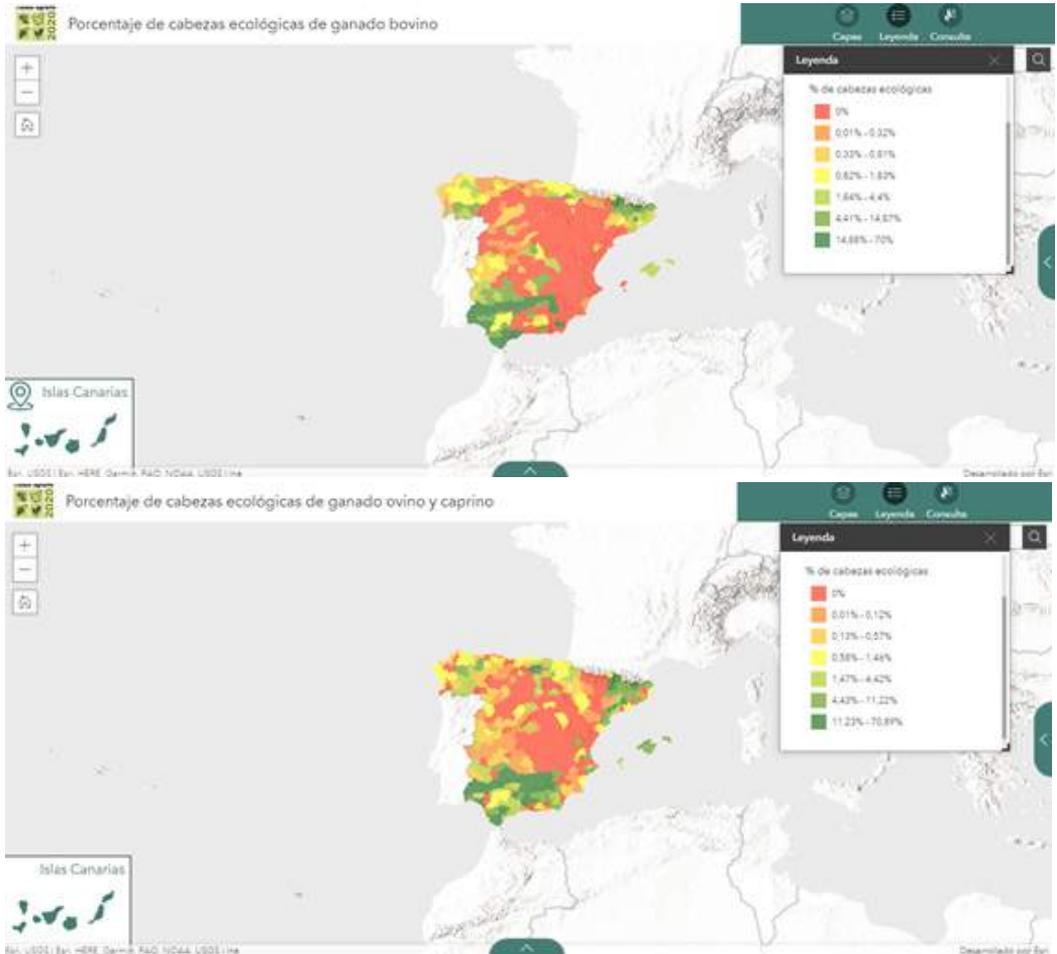
Continuando la senda marcada en la descripción general de los modelos de explotación agrícola y ganadera en el territorio nacional y su visión autonómica, por último, se quiere realizar una aproximación a la agricultura y ganadería ecológica. Estos modelos de explotación son respetuosos con el medio ambiente, los tratamientos fitosanitarios se adecúan a la normativa europea específica y, por ende, su productividad y rentabilidad es, en buena parte de los supuestos, inferior.

Se observa en el siguiente gráfico que el peso relativo<sup>174</sup> de la agricultura ecológica sobre el total es mayor en la parte suroriental de la península. Con una fuerte presencia también en el suroeste andaluz.



<sup>174</sup> El peso relativo es el % de superficie agrícola utilizada ecológicamente respecto al total de la SAU.

Con relación a la ganadería, es nuevamente el suroeste peninsular el que registra un mayor número de cabezas de ganado bovino y ovino y caprino ecológico, siendo muy residual las cabezas de ganado porcino y aves de corral que experimentan este modelo de explotación.



Ha de insistirse que el modelo de explotación, el tipo de ganadería... repercute en las necesidades de mano de obra.

### 2.2.3.6. El valor añadido bruto

La realidad glosada se traslada de manera directa al valor añadido bruto (en adelante, VAB) regional vinculado al sector primario en su conjunto, esto es, incluyéndose la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca.



Fuente: INE: Contabilidad Regional de España. Serie 2016-2020<sup>175</sup>

Las diferencias son muy significativas.

Así, es fácil encontrar regiones con un VAB por encima del 7%, como son Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha<sup>176</sup>, con 7,1%, 8,8% y 9,4% respectivamente<sup>177</sup>.

Por el contrario, otros territorios se encuentran muy alejados de esas cifras, situándose en una numeración próxima al 1% como son el Principado de Asturias (1,7%), Islas Baleares (0,7%), Cantabria (1,4%), Cataluña (1,3%) o País Vasco (0,7%) ante la importancia, como se ha indicado, del resto de sectores productivos.

Para ilustrar esta realidad, véase por ejemplo en el caso de la comunidad autónoma de Cataluña el peso de las distintas ramas de actividad<sup>178</sup>.

<sup>175</sup> Su acceso electrónico en

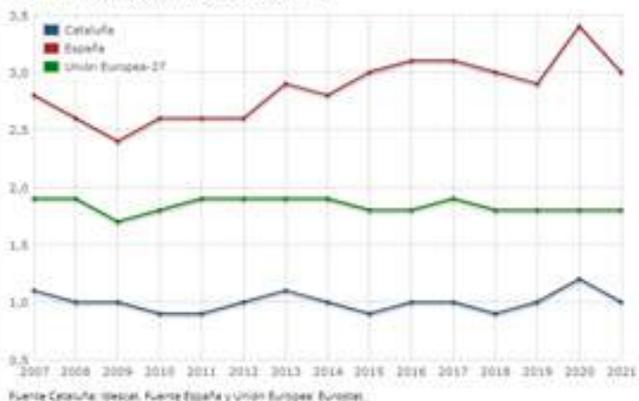
<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t35/p010/rev19/l0/&file=01001.px#!tabs-tabla>.

<sup>176</sup> Precisamente aquellas en las que en la última década ha crecido la SAU, la actividad agrícola.

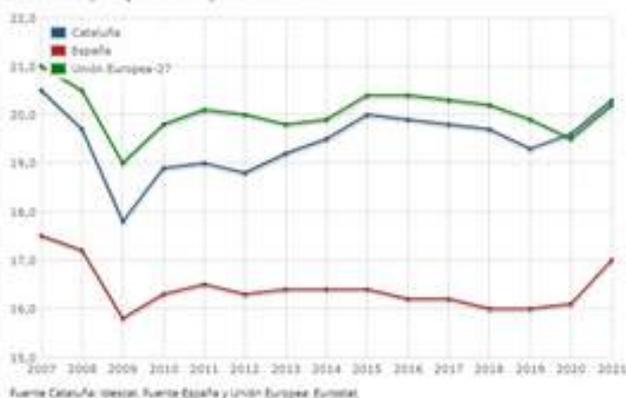
<sup>177</sup> O próximas a esta cifra como son Aragón (6,9%), La Rioja (6,8%), Región de Murcia (6,1%)

<sup>178</sup> Cfr. su recurso electrónico en <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10133&lang=es>.

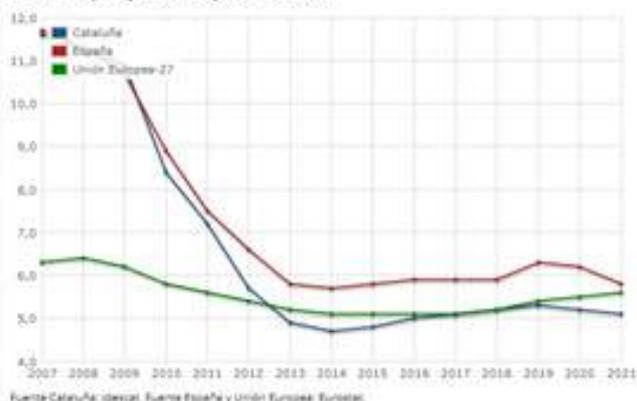
**Porcentaje de la agricultura sobre el total del valor añadido bruto. Cataluña, España y Unión Europea-27, 2007-2021**

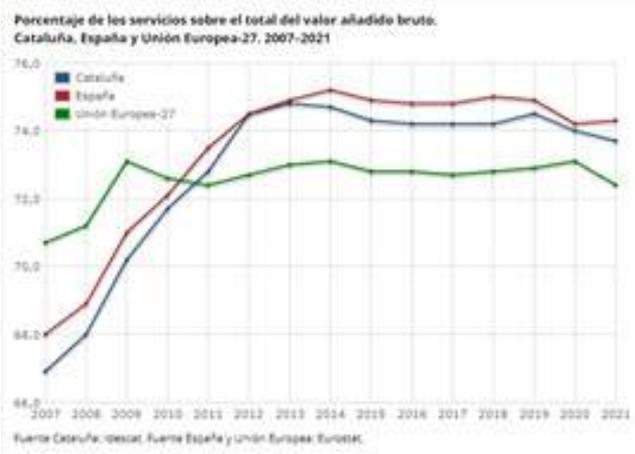


**Porcentaje de la industria sobre el total del valor añadido bruto. Cataluña, España y Unión Europea-27, 2007-2021**



**Porcentaje de la construcción sobre el total del valor añadido bruto. Cataluña, España y Unión Europea-27, 2007-2021**





Es relevante en esta proyección numérica, como se ha indicado supra, el caso de la Comunidad de Madrid con apenas un 0,1% de VAB vinculado al sector primario.

En valores intermedios entre esos rangos se posicionan regiones como Canarias (2,1%), Comunidad Valenciana (2,3%), la Comunidad Foral de Navarra (3,9%), Castilla y León (5,3%) y Galicia (5,7%).

En fin, ello hace que la producción agropecuaria<sup>179</sup>, no solo por el número de explotaciones y la SAU, tipo de ganadería, modelos de explotación... que indican indirectamente las personas potencialmente ocupadas en el sector, en cada una de las regiones tenga una incidencia particularizada y que las medidas que sobre este se tomen desplieguen consecuencias trascendentes<sup>180</sup>.

No puede ser extraño, en tal sentido, que puedan ajustarse medidas con relación al empleo y al desempleo especificadas según los casos, en tanto que su impacto es completamente diferente.

### 2.3. El empleo en el sector agrario

#### 2.3.1. Ocupación y afiliación: diferencias significativas entre territorios

##### 2.3.1.1. Retrospectiva histórica de la ocupación agraria y un apunte sobre el paro agrario

Como se ha venido incidiendo en las páginas previas, la SAU, el tipo de cultivo, el modelo de explotación de la agricultura y la ganadería despliegan efectos directos sobre el

<sup>179</sup> Conforme a los datos ofrecidos por territorios también, recuérdese, los aspectos vinculados a la silvicultura y la pesca contenidos en las estadísticas oficiales.

<sup>180</sup> Y en clara consecuencia las aportaciones al PIB regional de los sectores servicios, construcción e industrial se mantengan por debajo de la media nacional en una media de tres puntos porcentuales.

empleo. Ya en el número de personas trabajadoras demandadas para cada campaña<sup>181</sup>, ya en el espacio temporal entre campañas sin actividad<sup>182</sup>, ya en las posibilidades para el cumplimiento de los requisitos establecidos para lograr la cobertura sobre el desempleo en sus distintas fórmulas y según los territorios de residencia (que no de prestación de servicios)<sup>183</sup>, ya por el peso mismo de la actividad agraria en el territorio correspondiente respecto del resto de sectores productivos....

Todo, a riesgo de ser reiterativo, está estrechamente interrelacionado y las alteraciones sobre una de las materias despliega consecuencias sobre el resto<sup>184</sup>.

Llegados a este punto, se considera relevante llevar a cabo una aproximación a los datos que reflejan la situación del empleo en el sector agrario.

El número de personas ocupadas, con una gran diferencia entre géneros, en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en el histórico de la última década presenta una media que ronda las 750.000 personas para el conjunto del territorio nacional, con oscilaciones de diferente intensidad<sup>185</sup>.



181 Y en clara consecuencia las aportaciones al PIB regional de los sectores servicios, construcción e industrial se mantengan por debajo de la media nacional en una media de tres puntos porcentuales.

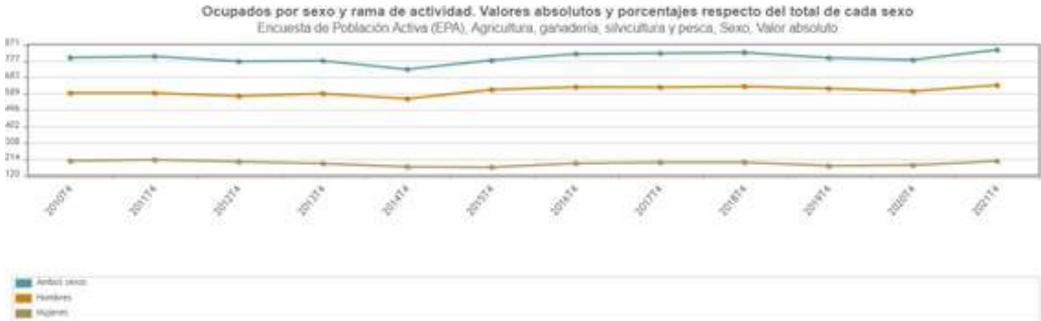
182 Se puede recurrir ahora como ejemplo al olivar tradicional con necesidad de mano de obra intensiva en la poda (febrero-mayo) y la recolección (diciembre-febrero), o la extracción de corcho (mayo-agosto) y, en contraposición, el cultivo bajo plástico o en invernadero con rotación de hortalizas con una actividad casi permanente.

183 La posibilidad de alcanzar el número suficiente de jornadas trabajadas para lucrar la prestación por desempleo, el subsidio o la renta agraria, por la actividad en este o en los distintos sectores productivos.

184 Es más, y como de manera constante se ha puesto de manifiesto en este trabajo, el desarrollo del resto de sectores productivos en los territorios, las facilidades de comunicación, la dispersión geográfica, el nivel formativo de las personas trabajadoras... también despliegan un papel fundamental en el empleo y el nivel de cobertura del que ha de dotarse para los períodos de inactividad.

185 INE: Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo, cfr. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#!tabs-tabla>.

En esta secuencia temporal su punto más alto se encuentra en el cuarto trimestre del año 2021 en el que se alcanzó la cifra de las 840.100 personas ocupadas en el sector. Su cifra más baja, por el contrario, corresponde al año 2014 con 728.900 personas. Su recorrido puede calificarse como estable actuando en no pocos supuestos como sector refugio ante elementos adversos:



Por último, un pequeño apunte con el que significar el desempleo agrario en el cuarto trimestre del año 2021. La horquilla es importante, oscilando desde comunidades autónomas sin que se constate ninguna persona desempleada en el sector, como es el caso del Principado de Asturias, o con unos datos residuales (300 personas en Navarra o 400 en Cantabria), hasta las casi 90.000 personas sin empleo de la comunidad autónoma de Andalucía<sup>186</sup>.

El peso de la actividad agraria y su vinculación con el resto de los sectores productivos delimitan las posibilidades de ocupación.

1. Afiliación territorial: diferencias pronunciadas
- 2.

Dejando atrás esta panorámica espacial, corresponde ahora centrar la atención en los datos recientes sobre afiliación media al mes en las últimas cifras disponibles. Estas se corresponden con marzo del año 2021.

186 INE: Parados por sector económico y comunidad autónoma, cfr. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3979>.

Su distribución territorial, por comunidades autónomas y provincias es la siguiente<sup>187</sup>:

Dirección Provincial	RÉGIMEN GENERAL - Sistema Especial Agrario			
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA (*)</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>NO CONSTA GÉNERO</b>	<b>TOTAL</b>
Almería	37.547,82	17.653,34	0,00	55.201,17
Cádiz	11.985,00	13.683,13	0,00	25.668,13
Córdoba	27.598,43	31.849,21	0,00	59.447,65
Granada	21.478,56	26.939,78	0,00	48.418,34
Huelva	38.149,30	54.422,04	0,00	92.571,34
Jaén	29.751,43	27.080,52	0,00	56.831,95
Málaga	13.323,00	16.525,52	0,00	29.848,52
Sevilla	35.844,30	45.426,30	0,00	81.270,60
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>215.677,86</b>	<b>233.579,86</b>	<b>0,00</b>	<b>449.257,73</b>
Huesca	3.070,21	532,00	0,00	3.602,21
Teruel	901,52	107,69	0,00	1.009,21
Zaragoza	4.737,17	979,08	0,00	5.716,26
<b>ARAGÓN</b>	<b>8.708,91</b>	<b>1.618,78</b>	<b>0,00</b>	<b>10.327,69</b>
<b>P. DE ASTURIAS</b>	<b>862,43</b>	<b>190,04</b>	<b>0,00</b>	<b>1.052,47</b>
<b>ILLES BALEARS</b>	<b>2.126,13</b>	<b>379,08</b>	<b>0,00</b>	<b>2.505,21</b>
Las Palmas	3.771,26	2.390,34	0,00	6.161,60
S.C.Tenerife	5.320,52	1.957,86	0,00	7.278,39
<b>CANARIAS</b>	<b>9.091,78</b>	<b>4.348,21</b>	<b>0,00</b>	<b>13.440,00</b>
<b>CANTABRIA</b>	<b>557,47</b>	<b>102,21</b>	<b>0,00</b>	<b>659,69</b>
Ávila	965,30	317,08	0,00	1.282,39
Burgos	1.076,91	187,56	0,00	1.264,47
León	1.042,65	228,13	0,00	1.270,78
Palencia	796,00	98,95	0,00	894,95
Salamanca	1.687,04	158,17	0,00	1.845,21
Segovia	985,17	557,52	0,00	1.542,69
Soria	522,21	115,08	0,00	637,30
Valladolid	2.188,21	571,17	0,00	2.759,39
Zamora	1.204,69	232,60	0,00	1.437,30
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>10.468,21</b>	<b>2.466,30</b>	<b>0,00</b>	<b>12.934,52</b>
Albacete	7.095,34	2.002,69	0,00	9.098,04
Ciudad Real	8.295,82	1.428,34	0,00	9.724,17
Cuenca	4.173,52	1.689,86	0,00	5.863,39
Guadalajara	644,13	121,69	0,00	765,82

187 Cfr. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: Afiliados medios mes por CC.AA. y provincias. Regímenes y género. El recurso electrónico en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST167/215af405-2ca8-4e7a-b473-9f6e1ab343de/cc827e9-fe96-422c-92d7-1dcde119c122>.

Toledo	5.715,30	979,86	0,00	6.695,17
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>25.924,13</b>	<b>6.222,47</b>	<b>0,00</b>	<b>32.146,60</b>
Barcelona	4.003,60	991,82	0,00	4.995,43
Girona	2.854,04	325,69	0,00	3.179,73
Lleida	5.579,00	625,56	0,00	6.204,56
Tarragona	4.878,95	1.144,00	0,00	6.022,95
<b>CATALUÑA</b>	<b>17.315,60</b>	<b>3.087,08</b>	<b>0,00</b>	<b>20.402,69</b>
Alicante/Alacant	11.197,26	4.619,08	0,00	15.816,34
Castellón/Castelló	7.520,47	1.022,60	0,00	8.543,08
Valencia/València	22.976,30	4.043,52	0,00	27.019,82
<b>COM.VALENCIANA</b>	<b>41.694,04</b>	<b>9.685,21</b>	<b>0,00</b>	<b>51.379,26</b>
Badajoz	22.018,47	13.921,21	0,00	35.939,69
Cáceres	10.400,00	7.393,43	0,00	17.793,43
<b>EXTREMADURA</b>	<b>32.418,47</b>	<b>21.314,65</b>	<b>0,00</b>	<b>53.733,13</b>
A Coruña	1.503,52	600,43	0,00	2.103,95
Lugo	1.399,60	430,95	0,00	1.830,56
Ourense	390,69	66,69	0,00	457,39
Pontevedra	894,04	558,78	0,00	1.452,82
<b>GALICIA</b>	<b>4.187,86</b>	<b>1.656,86</b>	<b>0,00</b>	<b>5.844,73</b>
<b>COM.DE MADRID</b>	<b>1.670,26</b>	<b>362,91</b>	<b>0,00</b>	<b>2.033,17</b>
<b>REG. DE MURCIA</b>	<b>56.910,21</b>	<b>23.584,69</b>	<b>0,00</b>	<b>80.494,91</b>
<b>COM. F. DE NAVARRA</b>	<b>4.242,95</b>	<b>1.041,26</b>	<b>0,00</b>	<b>5.284,21</b>
Araba/Álava	637,26	50,13	0,00	687,39
Gipuzkoa	429,08	93,91	0,00	523,00
Bizkaia	806,95	100,56	0,00	907,52
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>1.873,30</b>	<b>244,60</b>	<b>0,00</b>	<b>2.117,91</b>
<b>LA RIOJA</b>	<b>2.407,08</b>	<b>1.078,78</b>	<b>0,00</b>	<b>3.485,86</b>
<b>CEUTA</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3,00</b>
<b>MELILLA</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>436.140,78</b>	<b>310.966,08</b>	<b>0,00</b>	<b>747.106,86</b>

Si bien estos datos ya muestran una importante diferencia entre los distintos territorios, qué fácilmente es conectable con la realidad descrita en las páginas previas<sup>188</sup>; el valor del sector agrario y de su empleabilidad en el conjunto nacional y para los distintos espacios geográficos señalados se observa de modo más palpable cuando este se señala en términos porcentuales en comparación con el resto de los sectores productivos.

188 Alta presencia de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social. Sistema Especial Agrario en la Región de Murcia, Andalucía y Extremadura y simbólica en la Comunidad de Madrid, Cataluña o País Vasco. Aspectos en los que también pueden jugar un papel no mejor el singular sistema de protección frente al desempleo (subsidio y renta agraria) que quizá desempeñe un rol tractor hacia el Sistema Especial.

Así, de una parte, ha de indicarse que el número de personas afiliadas al Régimen General<sup>189</sup> de la Seguridad Social. Sistema Especial Agrario respecto del conjunto de las afiliadas al Régimen General para todo el territorio nacional apenas supone un 5,17%. Cifra a la que solo se aproxima la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha (6,26%). Las diferencias respecto a las cifras nacionales residen, fundamentalmente, en tres comunidades autónomas, esto es, en el hecho de que las personas afiliadas como trabajadoras por cuenta ajena en el sector agrario en Andalucía, Extremadura y la Región de Murcia representen en estos ámbitos geográficos un quinto del total de las personas afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social (el 21,95%, el 21,57% y el 19,90%).

Porcentajes que se ofrecen alejados de manera muy destacada del fijado de media para España: 5,17%.

Diferencias que son aún mayores cuando aquellas se comparan con comunidades autónomas como la Comunidad de Madrid (0,08%), País Vasco (0,28%), Asturias (0,38%), Cantabria (0,39%), Cataluña (0,74%) o Galicia (0,79%) de personas afiliadas al Sistema Especial Agrario con relación a las personas afiliadas al Régimen General, esto es, donde el valor de la mano de obra por cuenta ajena en el sector agrario es casi residual.

Estas diferencias también se constatan como especialmente acentuadas cuando se centra la atención en ámbitos geográficos más delimitados dentro de la misma comunidad autónoma. Así, la provincia de Huelva presenta un 80% de personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social. Sistema Especial Agrario con relación al Régimen General<sup>190</sup>. Por su parte, Málaga se sitúa en el 6,93%. Huesca, sin embargo, ofrece un 5,16% frente al 1,71% de Zaragoza. Albacete del 9,29% y Guadalajara del 1,03%. Lleida del 4,41% y Barcelona del 0,24%.

Los modelos de explotación de la tierra y la ganadería (y la influencia del resto de sectores productivos en la absorción de mano de obra) demarcan las personas afiliadas al Sistema<sup>191</sup>.

Recuérdese, las dos zonas con mayor influencia de cultivo de invernadero o bajo plástico se sitúan en Huelva y el Levante español, con un elevado número de personas afiliadas al Sistema Especial Agrario y un peso relativo muy alto respecto al total de las personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social. Sobresale la provincia de Huelva con un 80% de las personas afiliadas al Sistema Especial. O el alto crecimiento en la Región de Murcia.

189 Excluidas las personas del Sistema Especial Agrario y del Sistema Especial de Empleados de Hogar.

190 Le siguen en porcentaje de afiliación al Sistema Especial Agrario en la misma comunidad autónoma Jaén (43,40%) y Almería (29,93%).

191 Y donde también quizá juegue, como se ha indicado, un papel destacado en la inclusión en el Sistema Especial Agrario el modelo de protección frente al desempleo que para este se ofrece: subsidio y renta agraria.

### 2.3.2. Contratación

#### 2.3.2.1. La visión nacional

Es interesante también efectuar una mirada a los datos sobre la contratación en el sector. No puede dejar de mencionarse que la reforma laboral del año 2021 lleva a cabo una remodelación de las modalidades de contratación con la voluntad de relegar el contrato temporal, el contrato de trabajo de duración determinada al que solamente se podrá concurrir por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En lo que ahora interesa, como expresamente señala la E. de M. del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, “para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Por circunstancias de la producción se entiende el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Asimismo, se prevé la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”.

Y de ahí el auge de otras figuras de contratación acordes a las exigencias del sector, la temporalidad y estacionalidad requerida en la prestación de servicios. Básicamente el contrato de fijeza discontinua.

Para contrastar esta realidad se entiende oportuno realizar una aproximación a los contratos de trabajo suscritos, en sus distintas modalidades, en el período de tiempo reciente.

Se centra la atención en el espacio temporal, en el trienio, 2020-2022 con el que analizar los efectos derivados del Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero<sup>192</sup>, primero<sup>193</sup>, y de la norma de urgencia que fundamenta esta colaboración del año 2021, después.

---

192 Se desecha el estudio del año 2019 en el que poder comprobar las repercusiones del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo cuyo artículo 7 fijaba un régimen de bonificaciones para aquellas empresas que convirtieran los contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos.

193 Recuérdese que el régimen de bonificaciones establecido era de aplicación por la transformación de los contratos temporales suscritos por la empresas con los trabajadores incluidos en el Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social llevado a cabo antes del 1 de enero de 2021.

Así, para el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el número de contratos se distribuye a lo largo del año 2020 (tras la aprobación del Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero) como sigue:

Contratos iniciales						
	TOTAL CONTRATOS INICIALES	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	OBRA O SERVICIO	EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	INTERINIDAD	CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS
03/2020	199.880	5.077	139.806	53.743	563	1.743
04/2020	184.485	4.547	129.340	49.736	319	1.556
05/2020	242.018	6.289	173.369	61.215	385	1.128
06/2020	216.735	9.060	152.101	54.128	889	2.508
07/2020	166.592	7.759	112.522	45.020	517	1.330
08/2020	149.302	3.865	104.272	40.107	426	1.181
09/2020	282.938	6.211	209.070	66.427	462	1.398
10/2020	256.748	8.151	172.992	74.541	377	1.415
11/2020	314.790	6.633	213.643	93.440	434	1.816
12/2020	305.131	3.650	198.746	101.848	297	1.878

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)<sup>194</sup>

No parece desprenderse de la secuencia de datos ofrecida que la medida, con un régimen de bonificaciones a las empresas que hubieran transformado los contratos temporales en indefinidos, incluidos los fijos discontinuos, tuviera una significativa acogida en el sector, primando fuertemente los contratos por obra o servicio determinando, con una pujanza constante de los eventuales por circunstancias de la producción.

No obstante, y pese a la aseveración previa, en el global a lo largo de los meses de aplicación de la medida el número puede considerarse como relevante los transformados en indefinidos.

Lo que sí reflejan los datos son la estacionalidad y temporalidad de la actividad agraria, con meses como noviembre y diciembre que superan los 300.000 contratos, y meses que se quedan en apenas la mitad, como agosto con 149.000 contrataciones.

<sup>194</sup> La serie de los datos estadísticos de los contratos se puede localizar en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>.

Para el año 2021 se reflejan como sigue:

Contratos iniciales						
	TOTAL CONTRATOS INICIALES	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	OBRA O SERVICIO	EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	INTERINIDAD	CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS
01/2021	272.398	3.779	172.539	95.114	385	1.317
02/2021	262.216	5.436	174.836	80.936	573	338
03/2021	229.946	8.005	158.604	62.063	526	9.762
04/2021	209.224	6.947	145.974	55.196	534	3.689
05/2021	247.992	7.419	179.513	59.966	468	3.078
06/2021	216.735	9.060	152.101	54.128	889	2.508
07/2021	171.700	8.472	118.713	43.285	658	1.513
08/2021	154.533	4.778	106.014	42.553	587	1.249
09/2021	244.793	7.916	183.067	52.662	571	1.673
10/2021	253.014	9.162	175.592	67.196	470	1.694
11/2021	301.664	10.378	203.870	86.299	485	8.110
12/2021	310.286	6.019	208.348	95.083	352	3.204

Y para el año 2022:

Contratos iniciales						
	TOTAL CONTRATOS INICIALES	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	OBRA O SERVICIO	EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	INTERINIDAD	CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS
01/2022	293.102	10.477	174.865	106.778	527	2.161
02/2022	212.381	14.303	127.599	69.413	734	4.098
03/2022	192.272	25.839	106.313	58.184	705	11.596
04/2022 <sup>195</sup>	149.050	67.402	10.455	68.526	841	13.651
05/2022	194.855	85.696	802	105.337	1.186	5.192
06/2022	163.984	74.960	297	85.658	1.486	6.296
07/2022	119.542	56.992	203	60.034	1.043	4.178

Son más que evidentes los efectos que la aplicación de la reforma laboral ha despegado en la tipología de los contratos, pasando para igual mes (abril 2021-abril 2022) de casi siete mil contratos indefinidos a más de sesenta y cinco mil<sup>196</sup>; la reducción significativa del contrato por obra o servicio determinado, que hasta la fecha era la modalidad

<sup>195</sup> Conforme a las nuevas tipologías fijadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre: circunstancias de la producción y sustitución.

<sup>196</sup> Si bien cabe pensar que en un porcentaje más que elevado corresponderá a fijos discontinuos, ya que se observa que en los últimos datos publicados (para el conjunto de los sectores productivos) los contratos indefinidos del mes de julio se dividen, en cuanto a la duración de su jornada, en 285.252 a tiempo completo, 159.150 a tiempo parcial y 241.590 fijos discontinuos. Respecto a julio de 2021: los primeros han subido 184.074 (181,93%), los segundos se han incrementado en 119.773 (304,17%) y los últimos suben en 216.645 (868,49%). Cfr. Ministerio de Trabajo y Economía Social: Datos de los registros del Servicio Público de Empleo Estatal. Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo, Madrid, MITES, julio 2022, p. 14.

estrella en la secuencia de contratación (llevándola en los meses posteriores a casi su desaparición), y la potenciación del contrato por circunstancias de la producción (pese a las limitaciones establecidas).

Realizada la consulta al Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre el número de contratos fijos discontinuos suscritos en el sector agrario desde la aplicación de la reforma hasta la actualidad la respuesta obtenida remite a los datos disponibles en la página Web del Servicio Público de Empleo Estatal, donde a pesar del volumen de cifras no se segrega el número de contratos fijos discontinuos por sectores.

Se carece, al menos por el momento, de la cifra concreta de los contratos fijos discontinuos firmados en el sector.

### *2.3.2.2. En el ámbito autonómico*

Si los datos reflejados en el apartado anterior ya dejan entrever la repercusión que la reforma laboral despliega sobre la protección por desempleo en el sector agrario, las cifras por territorios son aún más elocuentes.

Recuérdese que el artículo 286 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, reconoce a las personas incluidas en el Sistema Especial Agrario cuenta ajena distintos niveles de protección:

- a. Para el personal fijo y fijo discontinuo, de todo el territorio nacional, con particularidades para este último cuando su residencia se encuentre en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.
- b. Para los eventuales de todo el territorio nacional.
- c. Para los eventuales residentes en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, así como para quienes desarrollan su actividad con carácter de fijeza discontinua en estos territorios como se ha indicado que reproducen la protección de los eventuales.

Circunstancias ambas (duración de contrato y lugar de residencia) que condicionan la cobertura frente al desempleo, por lo que se entiende oportuno reflejar los datos de contratación por territorios.

No obstante, ahora solo se reflejará en contraposición los meses de abril 2021-abril 2022, sin recoger el iter mensual de las páginas previas con los que evidenciar los efectos de la norma de urgencia del año 2021<sup>197</sup>.

<sup>197</sup> El acceso a estos datos en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>.

18.2M CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES EN EL SECTOR AGRICULTURA SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS. AMBOS SEXOS. MES

ABRIL 2021

	TOTAL	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	OBRA O SERVICIO	EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	INTERINIDAD
ALMERIA	7.643	261	6.131	1.246	4
CADIZ	4.525	160	2.472	1.887	3
CORDOBA	13.351	253	6.446	6.644	4
GRANADA	9.876	135	4.632	5.053	7
HUELVA	31.953	214	31.446	245	17
JAEN	8.584	105	4.343	4.119	
MALAGA	5.065	146	2.519	2.389	9
SEVILLA	19.690	218	14.357	4.932	12
<b>ANDALUCIA</b>	<b>100.687</b>	<b>1.492</b>	<b>72.346</b>	<b>26.515</b>	<b>56</b>
HUESCA	1.195	177	868	124	25
TERUEL	192	13	148	19	11
ZARAGOZA	2.745	161	1.889	669	21
<b>ARAGON</b>	<b>4.132</b>	<b>351</b>	<b>2.905</b>	<b>812</b>	<b>57</b>
<b>PRINCIPADO DE ASTURIAS</b>	<b>255</b>	<b>14</b>	<b>192</b>	<b>47</b>	<b>2</b>
<b>ILLES BALEARS</b>	<b>363</b>	<b>26</b>	<b>213</b>	<b>117</b>	<b>6</b>
PALMAS LAS	422	76	203	126	15
STA. CRUZ DE TENERIFE	528	49	245	214	18
<b>CANARIAS</b>	<b>950</b>	<b>125</b>	<b>448</b>	<b>340</b>	<b>33</b>
<b>CANTABRIA</b>	<b>212</b>	<b>7</b>	<b>65</b>	<b>137</b>	<b>3</b>
ALBACETE	3.417	117	2.881	408	8
CIUDAD REAL	1.794	52	1.606	127	4
CUENCA	624	34	511	74	4
GUADALAJARA	974	667	275	31	1
TOLEDO	716	50	559	95	11
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>7.525</b>	<b>920</b>	<b>5.832</b>	<b>735</b>	<b>28</b>
AVILA	211	11	178	20	1
BURGOS	263	7	236	17	3
LEON	316	9	237	60	9
PALENCIA	107	9	70	24	4
SALAMANCA	144	32	83	26	3
SEGOVIA	286	26	182	71	4
SORIA	150	13	114	20	2
VALLADOLID	682	113	381	179	6

ZAMORA	179	21	115	34	6
<b>CASTILLA Y LEON</b>	<b>2.338</b>	<b>241</b>	<b>1.596</b>	<b>451</b>	<b>38</b>
BARCELONA	919	91	652	165	9
GIRONA	299	62	161	72	4
LLEIDA	2.284	138	1.953	184	7
TARRAGONA	1.252	77	906	264	5
<b>CATALUÑA</b>	<b>4.754</b>	<b>368</b>	<b>3.672</b>	<b>685</b>	<b>25</b>
ALICANTE/ ALACANT	5.122	243	3.985	877	11
CASTELLON/ CASTELLO	1.409	149	418	825	17
VALENCIA	7.531	366	3.512	3.624	20
<b>COM. VALENCIANA</b>	<b>14.062</b>	<b>758</b>	<b>7.915</b>	<b>5.326</b>	<b>48</b>
BADAJOS	16.951	124	7.085	9.717	8
CACERES	3.714	59	2.444	1.051	7
<b>EXTREMADURA</b>	<b>20.665</b>	<b>183</b>	<b>9.529</b>	<b>10.768</b>	<b>15</b>
CORUÑA A	827	141	357	284	44
LUGO	550	130	191	192	34
OURENSE	219	9	147	45	18
PONTEVEDRA	694	88	481	91	30
GALICIA	2.290	368	1.176	612	126
<b>COM. DE MADRID</b>	<b>530</b>	<b>49</b>	<b>267</b>	<b>198</b>	<b>14</b>
<b>REGION DE MURCIA</b>	<b>47.097</b>	<b>1.850</b>	<b>37.368</b>	<b>7.805</b>	<b>62</b>
<b>COM. FORAL DE NAVARRA</b>	<b>1.854</b>	<b>51</b>	<b>1.545</b>	<b>204</b>	<b>5</b>
ARABA/ALAVA	133	5	118	7	3
BIZKAIA	139	26	81	25	6
GIPUZKOA	138	32	83	21	2
<b>PAIS VASCO</b>	<b>410</b>	<b>63</b>	<b>282</b>	<b>53</b>	<b>11</b>
<b>LA RIOJA</b>	<b>1.051</b>	<b>79</b>	<b>604</b>	<b>363</b>	<b>5</b>
<b>CEUTA</b>	<b>16</b>		<b>5</b>	<b>11</b>	
<b>MELILLA</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	
EXTRANJERO	31	2	14	15	
<b>TOTAL</b>	<b>209.224</b>	<b>6.947</b>	<b>145.974</b>	<b>55.196</b>	<b>534</b>

Para igual mes en el año 2022:

18.2M CONTRATOS DE TRABAJO INICIALES EN EL SECTOR AGRICULTURA SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS. AMBOS SEXOS. MES					
ABRIL 2022					
	TOTAL	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	OBRA O SERVICIO	EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	INTERINIDAD
ALMERIA	6.518	2.975	483	2.784	15
CADIZ	3.489	1.367	55	2.052	13
CORDOBA	9.635	3.332	141	6.155	7
GRANADA	7.804	2.989	192	4.567	3
HUELVA	27.617	15.297	2.993	9.313	2
JAEN	5.660	2.109	177	3.086	5
MALAGA	4.166	1.449	190	2.513	11
SEVILLA	13.725	3.715	934	8.996	12
<b>ANDALUCIA</b>	<b>78.614</b>	<b>33.233</b>	<b>5.165</b>	<b>39.466</b>	<b>68</b>
HUESCA	731	467	15	224	23
TERUEL	180	89	1	73	13
ZARAGOZA	1.173	676	30	434	24
<b>ARAGON</b>	<b>2.084</b>	<b>1.232</b>	<b>46</b>	<b>731</b>	<b>60</b>
<b>PRINCIPADO DE ASTURIAS</b>	<b>183</b>	<b>79</b>	<b>22</b>	<b>77</b>	<b>4</b>
<b>ILLES BALEARS</b>	<b>253</b>	<b>193</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>6</b>
PALMAS LAS	365	251	35	53	22
STA. CRUZ DE TENERIFE	554	222	94	181	25
<b>CANARIAS</b>	<b>919</b>	<b>473</b>	<b>129</b>	<b>234</b>	<b>47</b>
<b>CANTABRIA</b>	<b>145</b>	<b>92</b>		<b>48</b>	<b>5</b>
ALBACETE	1.960	1.345	192	376	24
CIUDAD REAL	1.395	685	97	598	8
CUENCA	576	367	21	165	11
GUADALAJARA	681	653		24	4
TOLEDO	610	329	72	199	7
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>5.222</b>	<b>3.379</b>	<b>382</b>	<b>1.362</b>	<b>54</b>
AVILA	146	83	22	39	2
BURGOS	196	112	6	75	2
LEON	196	127	15	51	2
PALENCIA	100	25	34	34	7
SALAMANCA	113	71		34	6
SEGOVIA	216	99	9	104	4
SORIA	124	72	3	44	4
VALLADOLID	395	227	24	133	11

ZAMORA	106	62		43	1
<b>CASTILLA Y LEON</b>	<b>1.592</b>	<b>878</b>	<b>113</b>	<b>557</b>	<b>39</b>
BARCELONA	504	247	35	190	19
GIRONA	388	310	8	56	5
LLEIDA	1.248	852	79	296	18
TARRAGONA	841	509	36	292	4
<b>CATALUÑA</b>	<b>2.981</b>	<b>1.918</b>	<b>158</b>	<b>834</b>	<b>46</b>
ALICANTE/ ALACANT	3.773	2.108	213	1.390	62
CASTELLON/ CASTELLO	1.142	667	1	456	12
VALENCIA	7.133	2.972	129	3.970	39
<b>COM. VALENCIANA</b>	<b>12.048</b>	<b>5.747</b>	<b>343</b>	<b>5.816</b>	<b>113</b>
BADAJOS	12.049	5.672	61	6.229	20
CACERES	2.290	907	36	534	8
<b>EXTREMADURA</b>	<b>14.339</b>	<b>6.579</b>	<b>97</b>	<b>6.763</b>	<b>28</b>
CORUÑA A	739	403	9	272	51
LUGO	363	222	6	86	45
OURENSE	117	60	2	32	18
PONTEVEDRA	509	349	42	81	35
GALICIA	1.728	1.034	59	471	149
<b>COM. DE MADRID</b>	<b>372</b>	<b>151</b>	<b>18</b>	<b>192</b>	<b>9</b>
<b>REGION DE MURCIA</b>	<b>26.490</b>	<b>11.474</b>	<b>3.801</b>	<b>11.072</b>	<b>137</b>
<b>COM. FORAL DE NAVARRA</b>	<b>1.150</b>	<b>460</b>	<b>80</b>	<b>502</b>	<b>16</b>
ARABA/ALAVA	149	96	20	31	2
BIZKAIA	144	66	4	57	17
GIPUZKOA	81	51	1	26	3
<b>PAIS VASCO</b>	<b>374</b>	<b>213</b>	<b>25</b>	<b>114</b>	<b>22</b>
LA RIOJA	495	233	12	212	38
CEUTA	14	8		6	
MELILLA					
EXTRANJERO	47	26	3	18	
<b>TOTAL</b>	<b>149.050</b>	<b>67.402</b>	<b>10.455</b>	<b>68.526</b>	<b>841</b>

La transformación de la contratación es evidente. El crecimiento exponencial del contrato indefinido, la bajada del contrato de obra y servicio y la potenciación del contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción han marcado esta transición.

En lógica con el número de personas afiliadas al Sistema Especial Agrario, los modelos de

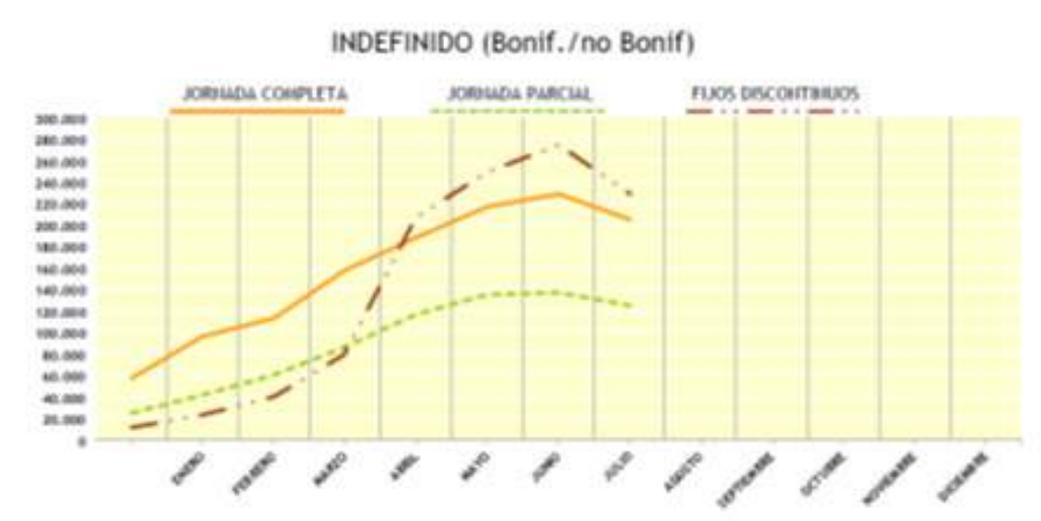
explotación de la tierra y tipos de cultivo, tres territorios encabezan la contratación. Estos son las comunidades autónomas de Andalucía, Región de Murcia y Extremadura, seguida no de lejos por la Comunidad Valenciana.

En todas ellas se aprecia un crecimiento exponencial del contrato indefinido, sin que de entre los datos registrados en el SEPE se pueda constatar y diferenciar qué número concreto corresponde a indefinidos y a fijos discontinuos en el sector de la agricultura, ganadería y silvicultura<sup>198</sup>.

Nada hace pensar, sin embargo, que su dinámica sea diferente a la seguida con carácter general, donde el número de contratos fijos discontinuos desde el mes de abril del año 2022 supera a los indefinidos a jornada completa y holgadamente a los indefinidos a tiempo parcial<sup>199</sup>.

Es más, la estacionalidad de la actividad agraria es un buen exponente para la utilización de la figura del fijo discontinuo, como así pretendió potenciar con escaso éxito el Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero.

Los datos, en términos generales, de la contratación en el presente año son:



Y, con ello, son importantes sus posibles consecuencias sobre la cobertura frente al desempleo de las personas incluidas en el Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social.

<sup>198</sup> Como se ha observado, sin respuesta al respecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<sup>199</sup> Cfr. Ministerio de Trabajo y Economía Social: Estadística de contratos. Datos del mes julio 2022, Madrid, MITES, 2022, p. 23.

Como se ha recogido supra, los modelos de protección por desempleo para este colectivo se condicionan al lugar de residencia (en especial Andalucía y Extremadura) y a la duración de los contratos (fijos, fijos discontinuos y eventuales).

El incremento exponencial de los contratos fijos discontinuos podría desplegar efectos (negativos o positivos) sobre la cobertura frente al desempleo.

Ninguna alteración se observa respecto de los contratos fijos, cuyo nivel de protección continúa inalterado, o para los eventuales, cuyo régimen normativo no sufre variación alguna, manteniéndose iguales condicionantes a los anteriores a la reforma laboral del año 2021.

Pero ese tránsito masivo de contratos temporales (con régimen de protección asentado y diferenciado por territorios) a contratos fijos discontinuos sí que tiene repercusión en el ámbito de protección. Aspectos que serán analizados a continuación.

### 3. OBJETIVOS DE LA REFORMA Y TRABAJO EN EL CAMPO: DERIVADAS INICIALMENTE NO PREVISTAS Y REACCIÓN PRONTA EN LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESEMPLEO

#### 3.1. *Un apunte previo*

Como se apuntaba en las páginas iniciales de este trabajo, el gran objetivo de la reforma laboral del año 2021 expresado en su E. de M. es alcanzar “un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”. Para ello, continúa la norma de urgencia en su preámbulo, la reforma “aborda, en primer lugar, la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral. El objetivo es diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras”.

Esta apuesta decidida por la contratación indefinida, se insiste, despliega consecuencias sobre los modelos de protección por desempleo en el sector agrario, basado en la intermitencia y estacionalidad en la prestación de servicios. Y cuyo régimen de protección se condiciona a la duración de los contratos y a los lugares de residencia.

#### 3.2. *Personas temporales en el sector agrario*

Ninguna transformación se percibe respecto de este colectivo, cuyo régimen de protección permanece inalterado. Se mantienen todas las opciones abiertas.

En primer lugar, el acceso al desempleo contributivo e inaplicación de la protección por desempleo de nivel asistencial establecida en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Y, de otra parte, el régimen asistencial propio y complementario a lo anterior de Andalucía y Extremadura (subsidio y renta agraria), cuya regulación permanece intacta.

La incidencia de la reforma en este ámbito es menor, más allá de la reducción del número de personas que poseen la condición de eventuales o temporales al engrosar las fijas (en buen número) como fijas discontinuas.

Así se desprende del histórico de personas beneficiarias del subsidio y renta agraria<sup>200</sup>:

### 2.2.3 Beneficiarios

#### 2.2.3.1 Beneficiarios en el mes según tipología

	Comparativa meses de abril		
	Subsidio agrario	Renta Agraria	Total Asistencial Agraria
Total Abril 2008	163.023	30.566	193.589
Total Abril 2009	153.229	35.235	188.464
Total Abril 2010	148.708	42.850	191.558
Total Abril 2011	141.879	50.468	192.347
Total Abril 2012	136.159	59.195	195.354
Total Abril 2013	128.775	68.238	197.013
Total Abril 2014	124.218	68.792	193.010
Total Abril 2015	119.144	73.960	193.104
Total Abril 2016	114.189	73.653	187.842
Total Abril 2017	110.173	78.779	188.952
Total Abril 2018	105.809	79.949	185.758
Total Abril 2019	101.122	78.922	180.044
Total Abril 2020	96.107	77.955	174.062
Total Abril 2021	91.823	74.914	166.737
Total Abril 2022	87.033	74.311	161.344

Fuente: SEPE

La reducción de personas beneficiarias del subsidio agrario es compensada con el incremento de beneficiarias de la renta agraria, si bien el número absoluto desciende como consecuencia del decrecimiento del sector agrario y de las personas en él ocupadas. En nada parece achacable a la reforma laboral del año 2021.

## 3.2. Personas con relación laboral fija discontinua

### 3.2.1. Antecedentes

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo de las páginas anteriores, la apuesta decidida de la reforma laboral por el contrato de trabajo indefinido y la postergación del contrato temporal sí que presenta consecuencias en el régimen de protección social de las personas ocupadas en las faenas agrarias. Y ello deriva principalmente porque para muchas de estas personas la opción posible es la suscripción de un contrato de trabajo como fijo discontinuo. Y en este campo precisamente su régimen de protección sí que se encontraba singularizado.

Recuérdese sobre el particular que la complejidad de la protección por desempleo de este colectivo había concitado la unanimidad en considerar oportuna una regulación expresa<sup>201</sup>.

El hecho de que el Acuerdo de 15 de diciembre de 2005<sup>202</sup> resaltara lo beneficioso que podría llegar a resultar el reconocimiento del carácter fijo discontinuo de muchas de las 200 Cfr. SEPE: Informe del subsidio agrario y de la renta agraria, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/prestaciones.html>.

En los datos sobre prestación por desempleo contributivo no es posible entresacar las personas cuyo régimen de afiliación es el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social.

201 Cfr. sobre la disparidad de criterios doctrinales y judiciales, Hierro Hierro, Francisco Javier: "Fijos discontinuos y desempleo agrario: un panorama complejo", en Vv.Aa.: Estrategia europea, estado autonómico y política de empleo: XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, MTeI, 2008, pp. 1001-1014.

202 Entre cuyos objetivos se encontraban la consecución del fomento del empleo estable y el afloramiento del trabajo sumergido, así como del avance de la equiparación entre regímenes de la Seguridad Social.

actividades agrarias de carácter estacional, en tanto contribución a la regularización de las relaciones laborales y el alcance de una mayor eficacia en el ejercicio de los derechos de representación colectiva por parte de los trabajadores, constituyó el acicate necesario para que la regulación de la protección por desempleo contemplase sin ambages la situación de las personas que desempeñan su actividad con carácter cíclico e intermitente en el sector agrario.

El Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, fue el instrumento jurídico empleado para articular este cambio. A tales efectos su disposición adicional segunda<sup>203</sup> aclara la normativa de protección por desempleo aplicable a los trabajadores fijos discontinuos incluidos en el entonces REASS<sup>204</sup>.

Se establece, en definitiva, que a los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo incluidos en el REASS le son de aplicación las normas sobre protección por desempleo establecidas para los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo incluidos en dicho Régimen Especial, de manera que siempre que reúnan los requisitos exigidos, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial en las mismas situaciones legales de desempleo y con la misma extensión que se determinan para los trabajadores fijos discontinuos en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1994, y en las normas reglamentarias, superándose la restrictiva interpretación del art. 2 del RD 1469/1981, en cuanto a la determinación de las situaciones legales de desempleo propias de los trabajadores agrarios fijos.

Esta reforma acogía así la tesis mayoritaria defendida por un importante sector de la doctrina científica, el cual abogaba por la equiparación del fijo discontinuo del sector agrario con el fijo en atención a la naturaleza jurídica de sus contratos, celebrados por tiempo indefinido<sup>205</sup>.

Sin embargo, y a pesar de esa voluntad inveterada de equiparación entre Regímenes de Seguridad Social, el Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, no podía olvidar en esta materia las especiales singularidades que revisten el desempeño de la actividad agropecuaria en determinadas regiones del territorio nacional (oportunidades reales de empleo, técnicas de explotación de la tierra, notas configuradoras de la población agraria...).

---

203 Una crítica a la ubicación de tal precepto, cfr. Dictamen del Consejo de Estado: Proyecto de Real Decreto para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios, Exped. 1198/2006, de 29 de junio de 2006, pág. 7.

204 Cfr. García Romero, Belén: Seguridad Social Agraria: Acción protectora, Cizur Menor, Thomson&Civitas, 2006, p. 123, indicando cómo esa disposición ha venido a resolver definitivamente la polémica planteada.

205 Cfr. Casas Baamonde, María Emilia: “Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo. (En torno al artículo 12)”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100 (2000), monográfico: El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después, p. 441.

Estas particulares características empujaron a la regulación de un específico sistema de protección por desempleo para quienes en régimen de fijeza discontinua desarrollaban su actividad productiva en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura. Y ello con un doble objetivo:

a) adecuar este sistema de protección a las distintas manifestaciones agrarias vividas en Andalucía y Extremadura (altas tasas de temporalidad, escasa utilización de la figura del trabajador fijo discontinuo...) <sup>206</sup>, considerando el volumen y la intensidad del trabajo, en la medida en que en estos ámbitos geográficos la fijeza en el empleo no supone un distanciamiento de necesidades protectoras respecto de las personas eventuales agrarias <sup>207</sup>, y

b) favorecer tanto el empleo estable como el afloramiento del trabajo sumergido, la reinserción laboral y la estabilidad en el empleo, puesto que el reconocimiento del acceso al subsidio agrario y a la renta agraria permitiría la concertación de este tipo de contratos pese a ser una figura tradicionalmente denostada en estas regiones, significativamente por su falta de protección.

Esta regulación singular, propia y específica para el colectivo de personas que con carácter de fijeza discontinua realizan labores agrarias en Andalucía y Extremadura, aun cuando haya que adjetivar sus objetivos finales como loables, vino, no obstante, a incorporar un elemento más de complejidad al sistema de protección por desempleo de este colectivo en estas regiones (prestaciones de desempleo contributivas, subsidio agrario, renta agraria, derechos de opción...).

En fin, el Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, establecía para el colectivo de fijos discontinuos de los territorios mencionados una alternativa. Cuando dejasen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la empresa o cuando se suspendiera la actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o cuando tras esas situaciones cesaren involuntariamente en un trabajo eventual agrario, a efectos de la protección por desempleo tendrían la doble consideración de fijos discontinuos y de trabajadores eventuales <sup>208</sup>. Por ello, siempre que

<sup>206</sup> Cfr. González Ortega, Santiago: “La reforma del subsidio agrario y la ampliación de la protección por desempleo a todos los trabajadores eventuales del campo”, Relaciones Laborales, núm. 4 (2003), especial monográfico: La reforma de la protección de desempleo en la Ley 45/2002, pp. 60-61.

<sup>207</sup> En este punto se acepta el posicionamiento de la doctrina científica que venía sosteniendo que en el ámbito de las relaciones agrarias el sistema de protección por desempleo de los fijos discontinuos habría de descansar más sobre la mayor o menor intensidad de las labores a realizar durante la campaña que en la fijeza de la relación laboral, cfr. Cardenal Carro, Miguel: “¿Qué es la «eventualidad» como requisito para el acceso al desempleo asistencial en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social?. El caso de los trabajadores «fijos discontinuos»”, Aranzadi Social, vol. I (1998), pp. 2528 a 2530.

<sup>208</sup> Adviértase que, si bien la CEOE propuso algunas precisiones en la tramitación del Proyecto de RD para evitar la afirmación de que un trabajador pudiera ostentar a la vez la condición de fijo discontinuo y de eventual a efectos de la protección por desempleo, el Informe de la Dirección General de Política Económica del Ministerio de Economía y Hacienda no realizó ninguna observación al respecto, a la vista de que se trata de una realidad de hecho.

reuniesen el resto de los requisitos exigidos en cada caso podrían optar<sup>209</sup>:

a) Por las prestaciones por desempleo de nivel contributivo, o en su caso, por el subsidio por desempleo que corresponda como trabajador fijo discontinuo conforme lo establecido en el artículo 216.5 LGSS'1994.

b) Por el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el REASS, establecido por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, con la excepción del subsidio especial de los trabajadores mayores de 52 años recogido en su art. 2.2 mientras mantengan el contrato fijo discontinuo<sup>210</sup>, 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.

En el supuesto de que el trabajador optase por el subsidio por desempleo o la renta agraria habrían de tenerse en cuenta determinadas particularidades:

- De una parte, para acreditar el requisito establecido en el artículo 2.1.c) del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o, en su caso, el exigido por el artículo 2.1.d) del Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, se tendrían en cuenta todas las jornadas reales cotizadas en el REASS, cualquiera que fuera su número, como trabajador fijo discontinuo agrario y como trabajador eventual agrario siempre que no hubieran sido computadas para obtener un derecho anterior a la prestación por desempleo, a los subsidios por desempleo o a la renta agraria, y se hubieran cubierto en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, no pudiéndose computar, por ende, las cotizaciones realizadas al Régimen General con ocasión de los trabajos prestados en obras afectadas al AEPSA.

- De otra, no se incluirían en el cómputo de rentas del solicitante o beneficiario las obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo, inferiores a una cuantía equivalente a seis veces el Salario Mínimo Interprofesional mensual, vigente en cada momento<sup>211</sup>. De manera que continuarían siendo de aplicación las reglas establecidas en los arts. 3.4.3.ª del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, y 2.1 del Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, en cuanto a la exclusión en el cómputo de las rentas para acceder al subsidio agrario o a la renta agraria, respectivamente, las obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter eventual, pero se introduce esta particularidad que rompe

209 Acerca de la eliminación de esta opción, Informe de la Dirección General de Política Económica del Ministerio de Economía y Hacienda, abogando por la aplicación a los fijos discontinuos agrarios únicamente de las normas de protección por desempleo contributivas del Régimen de trabajadores fijos.

210 En coherencia con el art. 216.5 LGSS y como elemento con el que se pretende evitar la desincentivación en la búsqueda de empleo.

211 Una crítica a la redacción originaria del Proyecto de RD en tanto que no se computaban las rentas percibidas como trabajadores agrarios fijos discontinuos cuando se optara por percibir el subsidio de renta agraria, posteriormente modulada ante la inclusión de un tope respecto a las rentas, Informe de la Dirección General de Política Económica del Ministerio de Economía y Hacienda.

con la tradicional exclusión de las rentas obtenidas del desempeño de la actividad agraria en cuanto al acceso de las prestaciones asistenciales propias en Andalucía y Extremadura.

La regulación de esta materia en la norma sustantiva de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) no supuso cambios significativos respecto de quienes con carácter fijo discontinuo se emplean en la actividad agraria.

El artículo 286.1.a) del texto refundido dispone para este colectivo, al igual que para quienes desarrollan la actividad agraria con carácter de fijeza, que la protección por desempleo se aplicará conforme a lo establecido con carácter general en su título III, Protección por desempleo, con la indicación expresa de que no cotizarán por la contingencia de desempleo, y por tanto no tendrán derecho a las prestaciones correspondiente, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria en la que trabajen siempre que convivan con este, salvo que se demuestre su condición de asalariados.

Ninguna otra particularidad al respecto es contemplada.

### *3.2.2. Ajustes rápidos y necesarios*

La protección frente al desempleo de las personas que con carácter de fijeza discontinua prestan su actividad en el sector agrario retorna a la actualidad tras la reforma laboral llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, ya para el conjunto del territorio nacional, ya en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, espacios geográficos donde hasta al momento han venido disfrutando de una regulación particularizada en los que los aspectos vinculados con la temporalidad de la prestación de servicios (y las carencias de ellos derivados) primaban sobre la condición de fijeza a la hora de concretar su régimen de protección frente al desempleo.

La pujanza de esta figura contractual, fijo discontinuo, ha provocado la reacción en un escaso margen de tiempo, puede adjetivarse de inmediata, del Ejecutivo en la regulación de la cobertura frente al desempleo. De manera atropellada y desordenada, como si se olvidaran colectivos y hubiera que ir rectificándose a sí mismo con cierta premura se han sucedido las normas legislativas de urgencia con las que modificar el sistema de protección frente al desempleo de este colectivo.

Así, en primer lugar, obviando cualquier buen uso de la práctica legislativa<sup>212</sup>, la disposición final sexta del Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras, introduce una modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en relación con la protección de nivel asistencial por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas, suprimiendo el apartado 4 de su artículo 277 y dando una nueva redacción al artículo 280.

Como se señala expresamente en la E. de M. de la norma, “con el fin de garantizar el acceso de este colectivo [fijos discontinuos] a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social protegidas por la contingencia de desempleo”, en cumplimiento de la disposición final sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

“Con ello, [continúa la E. de M. de la norma de urgencia de la que ahora se da cuenta] se pretende subsanar la contradicción evidente entre el impulso de las relaciones laborales de carácter indefinido y, en particular, del contrato fijo-discontinuo, que es uno de los objetivos prioritarios de la recientemente aprobada reforma laboral, y el actual déficit de protección asistencial por desempleo que, con la legislación vigente, padece dicho colectivo. Circunstancia que se haría aún más evidente en el caso de los actuales beneficiarios del subsidio para personas desempleadas mayores de 52 años, quienes verían extinguidos sus subsidios en cuanto accediesen a una relación laboral de carácter fijo discontinuo”.

---

212 Cfr. Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa, en cuya directriz I.b.7) puede leerse: “Nominación. El nombre de la disposición es la parte del título que indica el contenido y objeto de aquella, la que permite identificarla y describir su contenido esencial. La redacción del nombre deberá ser clara y concisa y evitará la inclusión de descripciones propias de la parte dispositiva. Deberá reflejar con exactitud y precisión la materia regulada, de modo que permita hacerse una idea de su contenido y diferenciarlo del de cualquier otra disposición”.

Por tanto, como se ha indicado, el Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, suprime la limitación a las personas fijas discontinuas, mientras mantengan dicha condición, de acceso al subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y cinco años previsto en el artículo 274.4. Y, en este orden de cosas, modifica el régimen de cotización durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años, incrementando la base de cotización (125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento)<sup>213</sup>.

Se mejora sustancialmente el nivel de cobertura para las personas fijas discontinuas para el conjunto del territorio nacional, por cuanto esta medida es de aplicación a todo el colectivo.

De otra, apenas unas semanas después aparecía publicado en el BOE el 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, normando un amplio paquete de acciones con las que paliar los perniciosos efectos sobre la producción de alimentos del sector agrario de la sequía, la invasión de Ucrania, el coste de la energía....

En lo que ahora atañe, como se ocupa de destacar la norma de urgencia, la nueva regulación de los contratos de trabajo de duración determinada (por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora) puede tener impacto en quienes prestan servicio por cuenta ajena con carácter eventual en el Sistema Especial Agrario en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, en tanto que pronostica una traslación destacada entre figuras contractuales, de temporales a fijos discontinuos<sup>214</sup>.

<sup>213</sup> Se eliminan las reglas anteriores según las cuales:

“2. Cuando el percceptor del subsidio sea un trabajador fijo discontinuo, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación:

a) Durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio, si el beneficiario es menor de cincuenta y dos años y ha acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días.

b) Durante toda la percepción del subsidio una vez cumplida la edad de cincuenta y dos años.

3. A efectos de determinar la cotización en el supuesto señalado en el apartado 2.a) anterior se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento y en los supuestos señalados en los apartados 1 y 2.b) anteriores se tomará como base de cotización el 125 por ciento del citado tope mínimo”.

<sup>214</sup> Recuérdese que el artículo 7 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, disciplinaba un «Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos» que incluía también la figura de los fijos-discontinuos.

Se señalaba en esta norma que “Las características del mercado laboral en el ámbito del trabajo agrario, donde priman la temporalidad y, por tanto, la precariedad, justifican la adopción de esta medida a través de un real decreto-ley. A este respecto, debe tenerse en cuenta que en este sector más de un 47% de los asalariados lo son con contratos temporales, mientras que los trabajadores con contratos indefinidos y fijos discontinuos representan solo el 32,9% y 15,9%, respectivamente. A través de este incentivo se busca promocionar 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”.

Igual medida sostenida por el Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de enero, con escaso éxito.

Y cuya traslación finalmente ha tenido lugar como se ha observado con los datos de contratación expuestos supra.

Señala la E. de M. de la disposición legal de la que ahora se da cuenta que en la medida en que estas personas trabajadoras, que habitualmente prestan servicios con contratos de duración determinada, sean contratadas con la modalidad de fijos discontinuos podrían ver dificultado su acceso al subsidio y a la renta agraria, así como ver afectada la duración y cuantía de su derecho en esta última.

De ahí que sea necesario modificar el artículo 2 del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, en aras de lograr una equiparación plena entre la contratación como fijo discontinuo y la contratación eventual, a los efectos de acceso y determinación del derecho al subsidio para trabajadores eventuales agrarios y a la renta agraria. De ello da cuenta la disposición final tercera del Real Decreto-Ley 4/2022, de 15 de marzo.

La nueva regulación (que mantiene el rango reglamentario pese al ajuste mediante texto de urgencia) introduce las siguientes modificaciones sobre la anterior.

De una parte, adecúa la redacción con referencia expresa al acceso al desempleo asistencial. La novedad es limitada, por cuanto se trata de modernizar la norma precedente al contenido del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Su trascendencia se entiende es de orden menor.

De otra, elimina la limitación de acceso al subsidio especial agrario para las personas trabajadoras mayores de 52 años mientras mantuvieran un contrato fijo discontinuo, lo que amplía, ahora sí, de modo considerable su ámbito subjetivo y encierra cierta importancia. Este elemento además actúa como incentivo para que ese colectivo de personas trabajadoras también muestre una voluntad activa a la suscripción de contratos fijos discontinuos, no viendo empeorado su estatus de protección frente al desempleo. Lo contrario, como ha sucedido en tantas ocasiones, se encuentra propicio para fomentar la economía sumergida y desincentivar la búsqueda de empleo, quedando en un principio el bloque de mayores de 52 años para los supuestos de contratación temporal conforme al bonus de noventa días concedido a las empresas.

Se comparte lo acertado de esta nueva regulación. Más cuando no puede dejar de mencionarse que la percepción del subsidio agrario para mayores de esa edad es compatible con el trabajo por cuenta ajena (disposición transitoria quinta.8 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre).

En tercer lugar, señala, además, que cuando se haya optado por el subsidio o a la renta agraria todas las jornadas reales cotizadas en el Régimen (sic) Especial Agrario de la Seguridad Social<sup>215</sup>, cualquiera que sea su número, como fijo discontinuo agrario y como

215 Se entiende que la referencia debe realizarse al Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social y que se trata de un lapsus no advertido ni corregido.

Si bien, como tantas otras veces ha sido puesto de manifiesto, ha de sostenerse que la integración del REA en el Régimen General responde más a esa imagen. Aquella en modo alguna fue plena y se mantienen aún hoy numerosas particularidades que permiten afirmar que nos encontramos ante un verdadero Régimen Especial de la Seguridad Social.

eventual agrario serán tenidas en cuenta siempre que se hayan cubierto en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo y que no hubieran sido computadas para obtener un derecho anterior, a la prestación por desempleo, a los subsidios por desempleo o a la renta agraria.

Desparece de la norma con relación a las jornadas reales cotizadas la referencia expresa al artículo 2.1.c) del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, y al artículo 2.1.d) del Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, esto es, respecto a la exigencia de tener cubierto un mínimo de treinta y cinco jornadas reales cotizadas para ser beneficiaria. Esta circunstancia lleva a aseverar que el campo de acción pretendido de esta nueva redacción es mayor. No se limita, por tanto, en exclusiva a los requisitos de acceso para los correspondientes subsidios, sino que ese cómputo genérico también permitirá activar las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero (acceso al subsidio en situaciones especiales). A lo que, de acuerdo con la referencia realizada en la E. de M. del texto de urgencia, también se uniría para la determinación de la duración y cuantía de la renta agraria.

El cómputo de las jornadas reales cotizadas, con independencia de la modalidad contractual, desplegará todos los efectos, no quedando limitado como sucedía con anterioridad al acceso al subsidio o a la renta agraria.

Y, por último, en materia de rentas, se exceptúan del cómputo para obtener el subsidio o la renta agraria las de los miembros de la unidad familiar obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo. Tal y como ya sucediera para ambas prestaciones respecto del trabajo eventual, pero que no fue contemplado para los fijos discontinuos en la norma del año 2006. Y se elimina la referencia a que estas rentas obtenidas de ejercicio de la actividad agraria fueran inferiores a una cuantía equivalente a seis veces el Salario Mínimo Interprofesional mensual, vigente en cada momento. Aspecto no contemplado en ningún momento en las normas reglamentarias y que suponía un freno añadido en esa equiparación entre quien desarrollaba su actividad con carácter fijo discontinuo o temporal.

Se produce, por tanto, un avance relevante en la equiparación en el acceso y determinación del derecho al subsidio y a la renta agraria entre la persona fija discontinua y la eventual en los territorios andaluz y extremeño, pudiéndose afirmar ahora que es completa.

Ajustes de redacción acertados a fin de proceder a esa equiparación completa en la protección que hasta ahora no se había alcanzado entre la persona fija discontinua y la eventual en los territorios andaluz y extremeño.

Sin embargo y pese a todo, lo acertado de este mayor nivel de cobertura por cuanto se ajusta a la realidad de la producción agraria al territorio, no puede más que reiterarse que toda esta construcción camina en contra de la pretendida equiparación de regímenes de

Seguridad Social. La potenciación de las singularidades entre colectivos, entre territorios, hace que la meta señalada resulte aún hoy inalcanzable.

Si la regulación del 2011 incidía en ese objetivo, la realidad se ha mostrado tozuda y ahora se remarca aún más.

Las manifestaciones de la actividad agraria en Andalucía y Extremadura (observada por su incidencia en el VAB, los modelos de explotación de la tierra, el número de personas trabajadoras empleadas en el sector en proporción con el resto de sectores productivos...) de nuevo llevan a que la protección por desempleo de los fijos discontinuos descansa más sobre la mayor o menor intensidad de las labores a realizar durante la campaña (sobre, en definitiva, la eventualidad o temporalidad de la prestación de servicios y obtención de recursos económicos) que en la fijeza de la relación laboral. Aspecto de todo punto lógico, ya que esa pretendida fijeza contractual se encuentra vinculada a una actividad de campaña, temporal, de recolección, siembra... limitada en el tiempo<sup>216</sup>. Pero que, sin embargo, dista del objetivo inicial de la homogenización de regímenes.

#### 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El artículo 286 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, mantiene un régimen singular, con distintos niveles, de protección por desempleo para las personas incluidas en el Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social. De una parte, con carácter general, para el personal fijo y fijo discontinuo; de otra, para los eventuales de todo el territorio nacional y, por último, para los eventuales residentes en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, así como para quienes desarrollan su actividad con carácter de fijeza discontinua en estos territorios como se ha indicado.

La traslación pronosticada de la contratación temporal a la fija (en buena parte fija discontinua) en las normas de urgencia que han sucedido al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, ha sido cumplida con creces.

La reforma laboral del año 2021 no ha supuesto, sin embargo, la desaparición de la contratación temporal en el sector agrario, pero sí ha implicado un cambio de tendencia pronunciado, muy destacado.

En el mes de abril del presente año el número de contratos indefinidos fue similar al número de contratos temporales por circunstancias de la producción, con lo que puede afirmarse que los objetivos marcados por la reforma laboral se están logrando.

Esta situación tiene consecuencias, de modo ineludible, sobre ese singular régimen de protección frente al desempleo regulado para quienes integran el Sistema Especial Agrario

216 Cfr. Cardenal Carro, Miguel: "¿Qué es la «eventualidad» como requisito para el acceso al desempleo asistencial en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social? El caso de los trabajadores «fijos discontinuos»", cit., pp. 2528 a 2530.

del Régimen General de la Seguridad Social, en tanto que se vincula a la duración de los contratos y al lugar de residencia de las personas trabajadoras.

De modo singular para el colectivo de las personas fijas discontinuas que hasta el momento ha venido gozando de un nivel de protección menor, ya en la regulación general establecida en la norma sustantiva de la Seguridad Social, ya en la específica para quienes desarrollan su actividad en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura bajo esta figura contractual.

Ha sido necesario esperar a las normas de urgencia (reales decretos-leyes 3 y 4/2022) promulgadas con posterioridad al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, para que los desajustes existentes fueran corregidos.

Puede afirmarse tras estas intervenciones legislativas que ahora el nivel de protección logrado es adecuado, mejorando la cobertura frente al desempleo y equiparando a colectivos en los que las situaciones de necesidad son homogéneas, no derivadas de la condición de fijeza de la relación laboral, sino a la duración de las actividades desarrolladas, marcadas por la temporalidad y la estacionalidad.

Pese a ello, no puede sostenerse, como viene haciéndose desde hace ya algún tiempo, que el régimen de protección frente al desempleo de las personas ocupadas en el sector agrario sea completo.

Recuérdese la ya insostenible ausencia del nivel asistencial frente al desempleo establecido en el Régimen General de la Seguridad Social (artículos 274 y ss., del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) y cuya previsión de extensión o cobertura al colectivo de personas ocupadas con carácter eventual en el Sistema Especial Agrario se ha visto reiteradamente incumplido.

Es oportuno indicar sobre tal particular que la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, ya facultaba al Gobierno para extender la protección asistencial a las personas eventuales ocupadas en las faenas agrarias, en función de la tasa de desempleo y la situación financiera del sistema (artículo 4.3 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre). Si bien con carácter abierto y sin delimitación temporal para el cumplimiento de la tarea encomendada.

Con posterioridad, la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, en su disposición final cuarta habilitada nuevamente al Gobierno para la extensión, de forma progresiva, de la protección por desempleo de nivel asistencial “a los trabajadores por cuenta ajena agrarios eventuales incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios”.

De manera ambiciosa disponía que, dentro de los tres meses siguientes al de su entrada en vigor, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas,

regularía “el derecho a acceder a un primer nivel de protección asistencial, sin perjuicio de establecer nuevas medidas hasta alcanzar en el año 2014 la protección por desempleo de nivel asistencial” para las personas empleadas por cuenta ajena agrarias eventuales incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Sin embargo, nada se ha hecho hasta la actualidad sobre el particular.

Quizá haya llegado el tiempo de acometer esta modificación tras los correspondientes y oportunos estudios técnicos sobre su viabilidad y adecuación.



A woman with her hair in braids, wearing glasses and a dark t-shirt with a light-colored apron, is working in a greenhouse. She is leaning over a dense field of young, green leafy plants, possibly lettuce or similar greens, which are arranged in neat rows. The greenhouse structure is visible in the background, with metal frames and translucent panels. A large, bright pink circle is overlaid on the right side of the image, containing the word 'BIBLIOGRAFÍA' in white, bold, uppercase letters.

## **BIBLIOGRAFÍA**

## BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.: “La flexibilidad interna en el Real Decreto-Ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el Mecanismo RED”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, núm. monográfico, 2022.

ARENAS VIRUEZ, M.: Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, Sevilla, CES Andalucía, 2008.

BAYLOS GRAU, A.: “Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2022. Continuidad de las reglas sobre el veto a los despidos de la legislación de excepción”. Brief AEDTSS.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I: Blog: “Una mirada crítica a las relaciones laborales”.

CANO GALÁN, Y.: “La prohibición de despedir y la guerra en Ucrania”, Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 6, 2022 (BIB 2022,1861).

CARDENAL CARRO, M.: “La protección por desempleo en el Régimen Especial Agrario”, en Vv.Aa.: La reforma del despido y del desempleo (Análisis del Real Decreto-Ley 5/2002), (Sempere Navarro, Antonio V., y Cardenal Carro, Miguel, Dir., y Coord.), Murcia, Ediciones Laborum, 2002.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo. (En torno al artículo 12)”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100 (2000), monográfico: El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El mecanismo red se pone en marcha”. Brief AEDTSS.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: Las relaciones laborales en el sector agrario, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 1995.

CES: Informe 1|2021. La digitalización de la economía. Actualización del Informe 3|2017, Madrid, CES, 2021.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El sistema RED de regulación temporal de empleo”. Brief AEDTSS.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causa ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”. Revista Labos, vol. 3, núm. extraordinario “La reforma laboral de 2021”, págs. 83-96. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6641/5250>

FERNÁNDEZ-CAVADA LABAT, J.L. Y ORTUÑO PÉREZ, SIGFREDO F.: “Efectos del PER sobre la oferta de trabajo rural”, s.l., s.f.

GARCÍA ROMERO, B: Seguridad Social Agraria: Acción protectora, Cizur Menor, Thomson&Civitas, 2006.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo”, Revista Labos, vol. 3, núm. extraordinario “La reforma laboral de 2021”, págs. 97-110.

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, núm. 4 (2003), especial monográfico: La reforma de la protección de desempleo en la Ley 45/2002.

GRAU PINEDA, C.: “La economía digital o de plataformas (“platform economy”) como oportunidad para crear empleo autónomo ¿precario?”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 213 (2018).

HIERRO HIERRO, F.J.: “Fijos discontinuos y desempleo agrario: un panorama complejo”, en Vv.Aa.: Estrategia europea, estado autonómico y política de empleo: XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, MTel, 2008.

LÓPEZ CUMBRE, L.: “Reglas provisionales para la ejecución del Mecanismo RED en los nuevos ERTE”. Brief AEDTSS.

LUJÁN DE FRÍAS, F.: “Los ERTE y el Mecanismo RED en la reforma laboral de 2021”, Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, núm. 13, 2022, págs. 51-61.  
MARTÍNEZ BARROSO, R.: “El refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios”. Brief AEDTSS.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El alcance de la prohibición de despedir como consecuencia de la guerra en Ucrania”. Brief AEDTSS.

# Las consecuencias de la protección de desempleo y el impacto de la Reforma Laboral en la contratación del Sector Agrario

