



**Universidad
de La Laguna**



**Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso: 2019/20
Convocatoria: Septiembre**

**EL TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO: UN ANÁLISIS
CRÍTICO DESDE LA ÓPTICA DEL TRABAJO DECENTE**
*Work in the agricultural sector: a critical analysis from the perspective of
decent work*

Realizado por el alumno/a D^a Tamara González Betancor

Tutorizado por la Profesora Dra. D^a. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Agriculture has been a part of our lives for centuries, yet its popularity is declining. Added to this is the fact that both legislation and the rights of agricultural workers are increasingly disrupted by certain factors. The response to this assumption is given by many factors that condition what is now known as decent work, and this circumstance not only affects workers in general, but within the group itself conditions some more than others, particularly women and immigrants.

At the same time, the search for regulations that fit perfectly is generally conditioned by the differences that each territory presents, and what makes it more difficult to apply them is workers' lack of knowledge about their rights, their obligations and the prevention of occupational risks.

Key Words: agriculture, duty, legislation, decent job, inequality.

RESUMEN

La agricultura ha formado parte de nuestras vidas desde hace siglos atrás, y, sin embargo, su popularidad es cada vez menor. A esta circunstancia se le suma que tanto la legislación como los derechos de los trabajadores agrarios se ve cada vez más perturbada por ciertos determinantes. La respuesta ante este supuesto se da por múltiples factores que condicionan lo que hoy día se conoce como trabajo decente, además esta circunstancia no sólo afecta a los trabajadores en general, sino que dentro del propio colectivo condiciona a unos más que a otros, en particular, a las mujeres y a los inmigrantes.

Paralelamente a esto, la búsqueda de una normativa que se ajuste a la perfección generalmente está condicionada por las diferencias que presenta cada territorio, y lo que más dificulta su aplicación es el desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos, sus obligaciones y la prevención de riesgos laborales.

Palabras clave: agricultura, derechos, legislación, trabajo decente, desigualdad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. EL TRABAJO EN LA AGRICULTURA: RADIOGRAFÍA DEL SECTOR	4
2. GRUPOS VULNERABLES EN EL SECTOR AGRARIO: ESPECIAL REFERENCIA A LAS MUJERES.....	7
3. SISTEMA NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA AGRICULTURA.....	11
3.1 Enfoque de la ONU y la OIT en la agricultura: la lucha por el trabajo decente en este sector	11
3.2 La regulación del sector agrícola en el ámbito de la Unión Europea	13
3.2.1. Encuadramiento en la Seguridad Social.....	15
3.2.2. Modalidades contractuales en el sector agrícola: la necesaria existencia de un contrato laboral agrario específico	23
3.2.3. La jornada y la retribución en la agricultura.....	27
3.3. La protección de la seguridad y salud laboral en la agricultura	30
4. MEJORAS Y SOLUCIONES SOBRE LA EXCLUSIÓN Y LOS DÉFICITS DEL TRABAJO DECENTE	35
5. CONCLUSIONES	39
6. BIBLIOGRAFÍA	43
7. WEBGRAFÍA.....	48
Convenios colectivos consultados	49
Relación de sentencias consultadas	50
Anexos.....	51

INTRODUCCIÓN

Este TFG titulado *el trabajo en el sector agrario: un análisis crítico desde la óptica del trabajo decente* se ocupa de analizar desde un punto de vista crítico el estado actual de la regulación del sector agrario para visibilizar las carencias de la legislación y protección dispensada a las personas trabajadoras.

Con esta investigación se intenta poner de manifiesto que, a pesar de la gran importancia que tiene este sector en nuestras vidas, se ha dejado en el olvido la necesidad de una remodelación legislativa que se adapte a las necesidades del sector para dotarlo de una protección y garantías adecuadas en todas las condiciones de trabajo (especialmente jornada y salarios) y en el acceso a una protección social suficiente; pero sin olvidar que se trata de un ámbito sometido a particulares condiciones de riesgos que exigen una adecuada protección en materia de seguridad y salud laboral.

La investigación que se ha desarrollado con este TFG se ha dividido en cuatro apartados. En primer lugar, partiendo de la base más básica y remota de los inicios de la agricultura se plasma una radiografía del sector para intentar entender por qué la agricultura ha sido y es tan importante hoy día. En un segundo apartado se analizan los grupos más vulnerables del sector, haciendo especial referencia a las mujeres y los inmigrantes, y, en particular, a las mujeres inmigrantes, con el fin de hacer una aproximación lo más real posible a la verdadera situación de desigualdad de género en la que se encuentra el sector, así como la poca visibilidad que se les ofrece a las trabajadoras. Tras esto, se profundiza en la raíz motriz de la legislación agraria desde múltiples perspectivas, comenzando por el enfoque de la Unión Europea y de las organizaciones que luchan por los derechos laborales de estos trabajadores (consultando tales como la ONU, la OIT o la PAC), haciendo hincapié en la legislación aprobada y promovida por este tipo de organizaciones para conseguir llegar a los objetivos del trabajo decente. Además, concentraremos la importancia en la legislación relativa a la agricultura en España, atendiendo a su encuadramiento en la Seguridad Social y fundamentaremos además en base a sentencias relativas al sector, así como analizaremos mediante tablas representativas la incidencia de las modalidades contractuales del sector, y, en consecuencia, la jornada y retribución

real que obtienen este tipo de trabajadores. Asimismo, un apartado de este TFG se dedica a destacar la importancia de la seguridad y salud dentro del sector agrario, pues se considera un aspecto muy olvidado, pero a su vez de gran envergadura para evitar los accidentes de trabajo. A partir de un estudio sobre siniestralidad, evaluaremos la calidad y cantidad de prevención de riesgos laborales en la industria.

En el cuarto apartado se recogen las propuestas de mejora, así como las soluciones relativas a la exclusión del sector, que cobran especial trascendencia en este TFG puesto que el objetivo principal del mismo no solo es exponer la realidad de la situación actual del sector agrario, sino promover alternativas que puedan paliar las carencias y lagunas jurídicas que puedan encontrarse.

Metodológicamente, acometer esta investigación relacionada con el sector agrario parte de la dificultad de que el mismo engloba una realidad compleja, diversa y polifacética. Cada país, comunidad autónoma, provincia, localidad y terreno es completamente diferente, así como las características del mismo. En consecuencia, conseguir recopilar toda esa información en un solo proyecto sería imposible, ya que cada una requeriría una atención individualizada. Por tanto, en este proyecto, por sus dimensiones limitadas, se presenta un estudio genérico de la realidad de un sector imprescindible para la vida, con el fin de analizar si las condiciones laborales y los derechos de Seguridad Social reconocidos a las personas empleadas en este sector cumplen adecuadamente los elementos básicos comprendidos en el concepto “trabajo decente”.

1. EL TRABAJO EN LA AGRICULTURA: RADIOGRAFÍA DEL SECTOR

La agricultura ha formado parte de nuestras vidas desde tiempos inmemorables, aunque podemos decir que los primeros datos históricos recogidos de la misma dentro de nuestro país datan del siglo XIX¹, en este sentido, España ha tenido “un potencial agrícola muy bajo debido a un clima de carácter mediterráneo y el abrupto relieve existente”², esto hace

¹ GRUPO DE ESTUDIOS DE HISTORIA RURAL.: “Contribución al análisis histórico de la ganadería española 1865-1929”, *Revista española de estudios agrosociales y pesqueros*. Núm. 8, 1978, pp. 129-182

² CLAR, E.; MARTÍN-RETORTILLO, M.; PINILLA, V.: “Agricultura y desarrollo económico en España 1870-2000”, *Documentos de Trabajo de la Sociedad Española de Historia Agraria 1503, Sociedad Española de Historia Agraria*, 2015.

que se considere el lugar menos idóneo para el cultivo, la ganadería y la pesca. Independientemente de esta situación, la agricultura en España siempre tuvo y tiene hoy día un peso importante en el desarrollo del mercado, la economía y la sociedad.

Con respecto al cultivo, España desde sus inicios dedicó gran parte de la cosecha al trigo y el centeno debido a los recursos de los que disponían y a la dieta de los españoles en ese entonces (s. XIX)³, sin embargo, esto cambió con el transcurso de los años y el desarrollo de nuevas infraestructuras para trabajar la tierra. Asimismo, tanto en la pesca como en la ganadería ocurrió algo similar, pero en consecuencia de la inmigración y la circulación de mercancías se expandieron sus recursos hasta los que conocemos en la actualidad. Ahora la agricultura está presente en muchas familias, ya sea por la herencia de fincas, la tradición familiar o incluso como actividad laboral principal, de ahí que, en los últimos datos recogidos sobre la estructura de las explotaciones agrícolas en el año 2016, se haya obtenido un total de 25,06 hectáreas explotadas en el terreno español, dato que supone un incremento del 1,6% en referencia al año 2013⁴. De igual forma, es conveniente analizar no solo cuánta superficie abarca este sector, sino la edad promedio y el número de mujeres y hombres que se dedican al mismo.

Por lo tanto, haciendo referencia al Anuario de Estadística del año 2018, provisto por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación podemos observar los siguientes datos (Tabla 1).

Como podemos analizar, la tabla estadística muestra una recopilación de datos sobre la distribución porcentual de la población activa en el sector agrario entre los años 2004 hasta el 2018. A su vez, comprende dos variables diferenciadas: según su género (hombres y mujeres) y según su edad, ésta última subdividida en 7 grupos que se delimitan de la siguiente forma: 16-19 años, 20-29 años, 30-39 años, 40-49 años, 50-59 años, 60-64 años y 65 y más años. Además, las notas a pie de la tabla especifican que comprende la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (es decir, todo lo

³ BARCIELA, C.; GIRÁLDEZ, J.; LÓPEZ, I.: “Sector agrario y pesca”, en AAVV. (CARRERAS, A; TAFUNELL, X., Coords): *Estadísticas históricas de España, Siglos XIX-XX*, 2ªed. rev y aum., Fundación BBVA, Bilbao, 2005, pp. 245 y ss.

⁴ Sin embargo, hubo una reducción entre 2013 y 2016 del 2,1%. Disponible en <https://www.ine.es/> (consultado el 19 de marzo de 2020)

relacionado con el sector agrario), y que hasta el año 2007 los datos por sectores de actividad están referidos a CNAE-93, mientras que, a partir del año 2008, los datos por sectores de actividad están referidos a CNAE-2009. Es interesante contemplar cómo las cifras de esta tabla varían con respecto al paso de los años, pero en rasgos generales podemos decir que el porcentaje de datos tanto en el género como en la edad disminuyen progresivamente cuanto más nos acercamos a la actualidad, a excepción de dos grupos: Por un lado, los hombres, y por otro, aquellas personas que comprenden la edad de entre 40-49 años, y para poder comprender esta situación, podemos comentar el análisis realizado por la Encuesta de Población Activa en referencia al sector agrario que nos permite distinguir cómo se distribuyen los distintos sectores dentro del grupo agrario.

La EPA, clasifica las ocupaciones en base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)⁵ basándose en dos factores fundamentales: el trabajo realizado y sus competencias, así pues, diferencia varios niveles que van desde el rango jerárquico superior (directores y gerentes) hasta ocupaciones elementales (trabajadores cualificados o artesanos). En los grupos estudiados se certifica que *“más del 80% de los trabajadores de producción ganadera y casi el 70% de los de producción agrícola combinada con ganadera son trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, por otra parte, en aquellos niveles más básicos 43,5% pertenece al apoyo agrícola y ganadero, el 52% a la agricultura y hasta el 30% en la silvicultura”*.

Por lo que se refiere al perfil de la persona que trabaja en el campo, sabemos que usualmente son los hombres los que trabajan la tierra, el ganado y el resto de los servicios comprendidos en la agricultura. Además, es comprensible que la edad promedio comprendida para este sector se sitúe entre los 40 a 49 años si tenemos en cuenta las características que suele tener el trabajo en el campo: arduo trabajo, jornadas intensas, mano de obra barata, trabajo por temporada... Por tanto, las personas delimitadas en el rango de entre 60-64 y 65 años o más, tienden a ser menos ya que normalmente son personas que, como comentamos con anterioridad, suelen heredar el terreno o el trabajo de sus padres y abuelos de generación en generación. Misma situación de porcentaje

⁵ INSHT: *Diagnóstico de situación del sector agrario. Estudio de las condiciones de trabajo en el sector a partir del análisis de la siniestralidad*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid, 2016. pp.22 y ss.

disminuido podemos encontrar en los jóvenes de entre 16 a 19 años que, por norma general, suelen trabajar en este sector para ayudar a sus familias y no realmente por vocación como hacían las personas con mayor rango de edad.

Sin embargo, vamos a centrar la atención en las mujeres en el sector agrario. Los datos porcentuales del género femenino se caracterizan por variar de año en año en mínimas diferencias, esto quiere decir que en el año 2004 la cifra oscilaba el 30,1%, mientras que siete años más tarde la cifra desciende a 29,1%, por consiguiente, tan solo un 1% de mujeres dejaron de trabajar en el sector agrario. Pero ¿Por qué creemos que en 18 años tan solo ha variado un 1-2% teniendo en cuenta las condiciones laborales en el sector agrario? ¿Acaso ese mínimo porcentaje se ha dedicado a otras actividades o simplemente se han ausentado para el cuidado de las familias en el hogar?.

2. GRUPOS VULNERABLES EN EL SECTOR AGRARIO: ESPECIAL REFERENCIA A LAS MUJERES

Dentro de los grupos especialmente sensibles en el trabajo consideramos a los menores de edad, las personas con diversidad funcional, las personas mayores, aquellas personas que están expuestas a determinados riesgos laborales (por una enfermedad previa que empeore con el trabajo o con una incapacidad que le imposibilite la realización de este) o las mujeres en periodo de lactancia o embarazadas, entre otros. Sin embargo, y paralelamente a esto, no se debe obviar la situación que sufren las mujeres por la desigualdad de género impuesta en la sociedad desde siglos atrás. Independientemente del sector al que se pertenezca, está demostrado que “los niveles de actividad y ocupación laboral femeninos se sitúan por debajo de los masculinos, la tasa de paro de las mujeres casi duplica la de los hombres”⁶, esto podemos visualizarlo en el apartado anterior, que tras el estudio realizado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación demuestran que la actividad laboral en la agricultura desde el año 2004 hasta el reciente año 2018 se diferencia entre hombres y mujeres con un 45% más en el género masculino.

⁶ MAYORDOMO, M; DOMÍNGUEZ, M. “El lado oculto del empleo. La desigualdad de género y el modelo de trabajo. Estudios sobre género y economía”, en AAVV. (VARA, M.J. Coord): *Estudios sobre género y economía*, Akal. Colección Economía Actual, Madrid, 2006, pp. 166 y ss.

Es por esto por lo que, a pesar de que no debemos confundir a los trabajadores especialmente sensibles con los grupos vulnerables, podría decirse que las mujeres en términos generales pertenecen a ambos colectivos por la situación económica-social que les ha tocado vivir.

Otro aspecto relevante que podemos comentar es las diferencias sociales dentro del propio colectivo, con anterioridad, una mujer que trabajaba en el campo no disponía de las mismas oportunidades que una mujer en la ciudad, ya que con la mujer de campo se venía asociado el combinar las actividades productivas y reproductivas en el espacio hogareño⁷. Esto sucedía al menos hasta ahora, pero con el paso del tiempo y la modernización del sector, las mujeres que trabajan en el entorno rural se han visto obligadas a modificar estas conductas para adaptarse a las reformas sufridas en el sector agrario. No obstante, podríamos relacionar esa disminución porcentual femenina en el trabajo agrario con esta problemática, y además de destacar que su trabajo en función a la mayoría de los artículos que hemos podido examinar, se relacionan más como una “ayuda” dentro de la unidad familiar que, como un trabajo como tal dentro del sector, por lo que podría ser una respuesta del porqué de estas situaciones.

Otro de los puntos relevantes que podemos considerar, es que un estudio muy reciente sobre la visibilización de las mujeres en las políticas agroalimentarias en la Universidad del País Vasco⁸ nos revela que más de un 70% de los alimentos a nivel mundial son producidos por las mujeres, sin embargo, el reconocimiento de estas labores no se dan usualmente en el campo, entonces, podemos decir que este motivo podría ser otro por el cuál justificar que la mujer se encuentra dentro de los grupos vulnerables. Esta situación de desigualdad se extrapola al resto de países de todo el mundo, sin embargo, donde realmente es más latente esta situación es en los países andinos, ya que la mayoría de los estudios recogidos al respecto de este tema rondan estos lugares. Una de las razones por las cuales suceden estos hechos, es que la condición étnico-racial vuelve más vulnerables

⁷ REBODELLO, L. “Las mujeres rurales en el contexto de la modernización agraria”, *Anales de la Universidad de Chile*, núm. 5, 1997, pp. 3 y ss.

⁸ MONTOTO, V.C.; “La visibilización de las mujeres en las políticas agroalimentarias a través del proceso de conceptualización de la soberanía alimentaria”, en AA.VV. (MARTÍN LOPEZ, M.A; RUEDA LÓPEZ, R.; PÉREZ CURIEL, C; GARCÍA MARTÍN, L., Coords.): *Tierra, Derechos Humanos y desarrollo: supuestos y visiones desde África y América*. Estudios sobre Desarrollo de la Universidad del País Vasco, Capítulo XIV, País Vasco, 2020, pp. 296 y ss.

a las mujeres, fundamentalmente a las más jóvenes⁹, esto se debe a que los países en vías de desarrollo tienen más arraigada una visión paternalista en su estilo de vida, y esto, sumado a la pobreza y la falta de información en su modus vivendi refleja lo mucho que les queda por progresar en vistas a la igualdad de género.

En relación con el punto anterior, conviene destacar especialmente la inmigración en la agricultura, los trabajadores inmigrantes han jugado un papel extraordinario debido a la falta de mano de obra autóctona, y al ahorro en costes que puede suponerle al empresario debido a su vulnerabilidad por su especial situación de necesidad. En este sentido, al contratante le será mucho más rentable contratar a personas inmigrantes que no disponen de permiso de trabajo o de inscripción en la seguridad social, favoreciendo así la contratación ilegal, y es por esto por lo que debemos referenciar a la inmigración femenina. Un artículo sobre *la invisibilidad y visibilidad de las mujeres inmigrantes en la agricultura*¹⁰ revela la diferencia entre las mujeres asalariadas españolas y extranjeras, las mujeres españolas usualmente están invisibilizadas por su retiro al cuidado de las familias y, como comentamos anteriormente, se conciben sus intervenciones en el trabajo de la tierra como un apoyo, mientras que las mujeres extranjeras lo tienen aún peor, pues directamente pasan inadvertidas por las macro cifras de empleo agrario. Lo más común es que la mayoría de mujeres inmigrantes trabajen por temporadas siendo reclutadas desde el contrato en origen, y su mayor ápice de visibilización puede encontrarse en los datos estadísticos referentes a los contratos agrícolas extranjeros celebrados en España, tras un estudio en 2006 sobre dicha cuestión, se identifica que un 81,8% de los contratos en Huelva son realizados por extranjeros, mientras que de ese mismo porcentaje un 63,2% pertenece a mujeres extranjeras¹¹. Esto se debe principalmente al fomento de la contratación en origen para facilitar la inserción laboral en el mercado agrícola, y es sobre

⁹ Los índices de violencia de género más relevantes corresponden a Ecuador, donde recogen un porcentaje del 68% de los casos, con el agravante de que el 78% de los casos el agresor es pareja o ex pareja de la mujer. FIDA: “Informe de género e inclusión social. Principales cuestiones de género e inclusión social en la región Andina”, *Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola*, 2020, Disponible en:

https://www.ifad.org/documents/38714170/41801153/genderbrief_andina.pdf/b25f2526-dca7-7b62-4731-e80f826133a2 (consultado el 30 de marzo de 2020).

¹⁰ GUALDA, E.: “Mujeres inmigrantes en la agricultura: invisibilidad y visibilidad” *Agricultura Familiar en España. Universidad de Huelva*, 2009, pp. 228 y ss.

¹¹ MITAS: “Anuario estadístico de Inmigración”, *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 2006. Madrid. Disponible en <http://www.mites.gob.es/> (consultado el 31 de marzo de 2020)

todo en esta última década cuando la feminización en el mercado laboral empieza a impulsarse, no obstante se suma un doble problema, por un lado se sigue sin reconocer la importancia de la mujer dentro del sector agrícola independientemente de los datos estadísticos y, además, el contexto de crisis internacional abre un posible retorno al campo de españoles nacionales y en su mayoría varones. Por último, los derechos de tenencia se consideran un tema polémico, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura propone en uno de sus proyectos varias pautas a seguir para conseguir el desarrollo de la agricultura sostenible, entre ellos podemos encontrar el fomento de los derechos de tenencia seguros. Tal y como especifica el texto, “*las mujeres representan solo entre el 10 y el 20% de los propietarios de la tierra, pero suponen la mitad de la mano de obra del sector agrícola*”¹², en este sentido los derechos de tenencia son especialmente relevantes en el sector del pastoreo, pueblos indígenas y las mujeres y jóvenes de zonas rurales¹³, ya que serán en estos dónde se encuentren más problemas a la hora de acceder a recursos naturales.

Como consecuencia a esta situación y a otras muchas surge un movimiento internacional fundado desde el año 1993 denominado “Vía campesina”¹⁴, esta iniciativa trata de promover la igualdad entre agricultores de todo el mundo además de establecer sus propias políticas agrarias cumpliendo con el desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria. Esta propuesta de cambio ha surtido efecto en todo el mundo, contando en la actualidad con 182 organizaciones en 81 países diferentes, tanto es así que el pasado 17 de diciembre de 2018 la 73ª sesión de Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en Nueva York adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que trabajan en las Zonas Rurales

¹² ONU: “Fomentar unos derechos de tenencia seguros”, Transformar la alimentación y la agricultura para alcanzar los ODS. *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura*, Roma 2018. págs. 38 y ss. Disponible en <http://www.fao.org/3/i9900es/I9900ES.PDF> (consultado el 31 de marzo de 2020)

¹³ Normalmente en los países andinos, las mujeres que tienen la posibilidad de adquirir tierras pero de mala calidad y con dificultad para cultivar, además, la transferencia a mujeres jóvenes se ve imposibilitada por las leyes que regulan las herencias.

¹⁴ La vía campesina. Movimiento Campesino Internacional Web Oficial. Disponible en <https://viacampesina.org/es/> (consultado el 31 de marzo de 2020).

(UNDROP)¹⁵. Sin embargo, esta organización continúa luchando para la defensa de los grupos más vulnerables en este sector, desde manifestaciones hasta campañas solidarias para alcanzar sus objetivos, aunque es poco común oír hablar de la misma dentro de territorio español. Sumado a ello, dentro del ámbito nacional a través de la figura de la acción sindical, se trata de promover la acción positiva y cláusulas antidiscriminatorias por medio de convenios colectivos o leyes como la Ley de igualdad¹⁶, por tanto, las empresas deben cumplir con una proporción equitativa de contratación con el objetivo de equilibrar los porcentajes de contratos y garantizar la igualdad de oportunidades¹⁷.

3. SISTEMA NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA AGRICULTURA

3.1 Enfoque de la ONU y la OIT en la agricultura: la lucha por el trabajo decente en este sector

Es sabido que la agricultura ha estado presente a lo largo de la historia como sustento principal en la sociedad, y esto no solo lo encontramos en nuestro país, sino que trasciende a nivel mundial y en muchas ocasiones con las mismas características de desprotección, por consiguiente, organizaciones como las Naciones Unidas o la Organización Internacional de Trabajo han tratado de cubrir estas deficiencias a base de innumerables proyectos de desarrollo. Para ello el objetivo principal de estas organizaciones es la búsqueda del trabajo en unas condiciones óptimas tanto internas como externas, es decir, encontrar el equilibrio del trabajo decente en las zonas de trabajo, así como que el producto se produzca en base a la agricultura sostenible.

El trabajo decente es un término que viene precedido desde hace muchos años, la OIT introdujo este concepto con el objetivo dar protección al ámbito laboral haciendo análisis

¹⁵ VÍA CAMPESINA: “Informe anual 2018”, *Vía Campesina, Movimiento Campesino Internacional*, 2018. Disponible en <https://cloud.viacampesina.org/s/AMSab3PbfzB2xnb#pdfviewer> (consultado el 31 de marzo del 2020)

¹⁶ Referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

¹⁷ DOCAMPO, B.; PROL, F.; PEREIRO, J.: “El principio de igualdad de la negociación colectiva”, en AAVV. (AROSHENA, J. Coord) *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, Ed. Ministerio de trabajo e inmigración. Núm. 85, Madrid, 2008.

exhaustivos desde su ámbito de aplicación en la Seguridad Social como en garantizar los derechos y obligaciones del sistema. La noción de trabajo decente aparece por primera vez en el año 1999, y la OIT la define como *“trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social, orientándose hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: La promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social”*¹⁸. Sin embargo, aparece una segunda noción que hace referencia al *“empleo de calidad”*¹⁹ por encima de la productividad del trabajo, con esto lo que se consigue es obtener la misma calidad de empleo, pero priorizando los derechos de los trabajadores. En este punto lo que se trata de conseguir es una protección integral dentro del ámbito laboral, prueba de esto es la importancia a la que se refiere a la libertad sindical y la negociación colectiva, que se trata de un derecho fundamental dispuesto en el artículo 28 en el Capítulo II, Sección I *“de los derechos fundamentales y libertades públicas”* de la Constitución Española de 1978 (de en adelante CE). Ante todo, lo que se trata de destacar es la realización del trabajo con unos mínimos garantizados para no incumplir solo los derechos humanos, sino también asegurar la comodidad y el respeto del trabajador, sujeto que se convierte en indispensable para que la organización pueda funcionar óptimamente.

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), trata de poner en marcha los principios de la agricultura sostenible para la consecución de la mejora del trabajo decente, estos tratan de mejorar la eficacia en el uso de los recursos, apoyar la sostenibilidad a través de actividades directas que conserven, protejan y mejoren los recursos naturales, mantener la protección y mejora de los medios de vida rurales, promover la equidad y el bienestar social, reforzar la resiliencia de las personas, entre otras muchas cosas a través de mecanismos eficaces y justos²⁰.

¹⁸ ESPINOZA, M; “Trabajo decente y protección social”, *Oficina Internacional de Trabajo (OIT)*, Santiago de Chile, 2003, pp. 3 y ss.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Idem*, pág. 22

3.2 La regulación del sector agrícola en el ámbito de la Unión Europea

Para poder hablar de la regulación del sector agrícola en la UE, debemos hacer referencia a la conocida Política Agraria Común (PAC) y a su historia. La PAC surge entre los años 50 hasta los años 80 del siglo XX²¹ con el objetivo de cubrir una de las principales secuelas que dejó la Segunda Guerra Mundial, la escasez de alimentos. Para ello, debían establecer políticas que se ajustaran a la sociedad en ese entonces y que tuviese como objetivo la regulación de los precios y el mercado, posterior a esto, en la década de los 80 se incrementó el gasto agrícola en consecuencia del coste desencadenado por los excedentes comunitarios, la necesidad de tratar de disminuir los desequilibrios entre la oferta y la demanda propiciaron la primera gran reforma de la PAC en 1992, o también denominada la reforma McSharry²², que consiguió el acceso a ayudas para la renta de los agricultores, así como el establecimiento de medidas para la mejora de las estructuras agrarias. A partir de este momento, la PAC ha sufrido varias reformas, de entre ellas podemos destacar la reforma en los años 90 que creó la famosa Agenda 2000, la reforma de 2003 que instaura la ayuda directa para agricultores denominada el pago único²³, el chequeo médico de 2008²⁴, y por último, la reforma de 2013 (con un período de financiación de 2014-2020), que tenía como visión llegar hasta el año actual logrando una mejor orientación de las ayudas a los agricultores activos junto con contribuir a la restauración del medioambiente para hacer la PAC más sostenible.

En nuestro país, no fue hasta 2017 cuando se decidió instaurar una reforma que del sector que fuera de aplicación a cada comunidad autónoma, a través de una iniciativa de la Comisión Europea que promulgase la modernización y la simplificación de la PAC. Por otro lado, para el año 2018 nuevamente se presentó una reforma que proponía la

²¹ MAPA. Política Agraria Común: “Historia de la PAC”. *Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación*. Disponible en <https://www.mapa.gob.es/es/pac/historia-pac/> (consultado el 8 de julio del 2020).

²² “La PAC: Una política para el futuro”. *Parlamento Europeo*. Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20110526FCS20313+0+DOC+XML+V0//ES> (consultado el 8 de julio del 2020).

²³ El objetivo de este pago único era “*minimizar los riesgos del desacoplamiento de las ayudas de determinados sectores, por lo que se sustituyen los pagos directos acoplados a la producción, con el objetivo de buscar una mayor orientación al mercado*”, este objetivo no se introdujo en nuestro país hasta 2006.

²⁴ Con la finalidad de dar mayor legitimidad social a las ayudas y una gestión eficiente de los recursos presupuestarios

aplicación de determinados reglamentos en la PAC, dando como resultado la posición del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en el documento “La política agrícola común post 2020”, dentro de la misma se esclarecen tres objetivos generales que establecen conseguir un sector agrícola *“inteligente, resiliente y diversificado, que garantice la seguridad alimentaria, intensifique el cuidado del medioambiente y el clima y contribuya a alcanzar los objetivos climáticos y medioambientales de la UE”*²⁵. Estos objetivos, se subdividen en nueve objetivos específicos que fundamentan como base los objetivos generales que se deben conseguir, y de entre ellos podemos destacar un objetivo primordial y con gran relación a este trabajo que es el de *“contribuir a la efectiva igualdad de género y reforzar el papel de la mujer en el medio rural”*. Para poder alcanzar esta última medida, es imprescindible el apoyo del Parlamento Europeo, ya que lo que se pretende es lograr que el papel de la mujer se establezca de forma equitativa en todos los ámbitos del sector, y como consecuencia, se genere un mayor nivel de actividad en el campo que contribuya al relevo de las futuras generaciones. Todas estas propuestas se realizan en base a lo establecido en el futuro de la PAC de la Comisión Europea, que trata de conseguir progresivamente una mejor calidad del medio ambiente. Otras a destacar serían el Pacto Verde Europeo, aprobado el 11 de noviembre de 2019²⁶ con el objetivo de dejar de producir emisiones netas de gases efecto invernadero en 2050, el crecimiento económico disociado del uso de recursos y que no haya personas ni lugares que se queden atrás o el aumento de inversión en I+d+i a través de sistemas de conocimiento e innovación agrícola.

Por otra parte, cabe destacar en la UE es la consecución de convenios bilaterales y multilaterales entre trabajadores y trabajadoras nacionales de un tercer país. El objetivo de este tipo de convenios es poder beneficiarse de forma coordinada de las prestaciones del país de origen, así como de aquellas dispuestas por las instituciones de la seguridad social de dos estados firmantes, de entre los países con los que España tiene un acuerdo

²⁵ MAPA.: *La política agrícola común post 2020, Una respuesta desde España*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), 2018.

²⁶CE: Un pacto verde europeo, *Comisión Europea*. Disponible en https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es (consultado el 8 de julio del 2020).

bilateral o multilateral son extensos²⁷, pero podemos destacar en mayor medida el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007, cuya finalidad es fortalecer la cohesión social de las naciones y que las condiciones de seguridad social alberguen en mayor medida un desarrollo de trabajo decente en la Comunidad Iberoamericana²⁸. Y, con respecto a las políticas de igualdad, podemos ejemplificar la acción del Gobierno central en relación con un proyecto piloto destinado a traer un conjunto de 600 mujeres de nacionalidad polaca a través de la contratación en origen para favorecer la feminización con trabajadoras del este de Europa²⁹.

Además, será preciso destacar que en materia de Prevención de Riesgos Laborales (tema que contemplaremos más exhaustivamente en adelante) a nivel europeo se promueven legislación como por ejemplo, el Reglamento (UE) nº167/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de febrero de 2013, relativo a la homologación de los vehículos agrícolas o forestales, y a la vigilancia del mercado de dichos vehículos, con el propósito de asegurarse de la correcta fabricación, diseño y montaje para minimizar el riesgo de lesiones³⁰, o incluso debemos alzar la vistas a la Nueva Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unión Europea 2014-2020 destinada a proteger mejor a los trabajadores en relación con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocasionadas en el ámbito laboral.

3.2.1. Encuadramiento en la Seguridad Social

Para poder hablar sobre la legislación relativa al sector agrario, debemos remontarnos históricamente al momento en el que la situación de este colectivo comienza a ser preocupante para la economía del país y su población. En el año 1930, la agricultura española comienza a descender paulatinamente, a pesar de considerarse la principal fuente de riqueza nacional los trabajadores de este sector necesitaban una regulación

²⁷ Véase lista de países con acuerdos bilaterales y multilaterales. “Convenios bilaterales y multilaterales”, *Área de migraciones, UFT-FICA*, 2018. Disponible en <https://www.ugt-fica.org/areas/migraciones/convenios-bilaterales-y-multilaterales>

²⁸ Garantizando la igualdad de trato y la conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones en el extranjero, entre otras cosas.

²⁹ GUALDA, E; “Mujeres inmigrantes en la agricultura, dinámicas *op. cit.*, pág. 231.

³⁰ O el Reglamento (CE) nº 1107/2009 del Parlamento Europea y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios y por el que se derogan las Directivas 79/177/CEE y 91/41/CEE del Consejo.

específica para solventar la carencia de protección en la que se encontraban. Por consiguiente, tras un largo proceso y múltiples debates en la constitución del proyecto, en la II República Española se aprueba Ley de la Reforma Agraria del 9 de septiembre de 1932³¹, y tras de sí han venido precedidas múltiples reformas e inclusiones dentro del sector de la agricultura.

En la actualidad, podemos encontrar varios documentos relativos a la legislación de esta industria, como por ejemplo la ya común conocida Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Ley de Igualdad, la Ley de Empleo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras, pero de hecho, serán los Códigos de Derecho Agrario los que completen en mayor medida las particularidades que se registran en cada comunidad autónoma, más concretamente once códigos sumados a otros tantos códigos específicos en función a la materia que legislen. No obstante, el Código de Derecho Agrario (I) que contempla el Marco Institucional de la Agricultura³² está afectado *“por un doble límite: el material, constituido por la propia actividad agraria; y el formal, representado por la inserción en el Boletín Oficial del Estado”*, esto significa que a pesar de la multitud de normativas reguladas que existen para este sector, muy pocas son las que se ajustan a la verdadera actividad que se registra en la agricultura. Esto hace que se considere una materia muy descentralizada en base a la visión que tiene cada comunidad autónoma del derecho agrario.

Sin embargo, será su encuadramiento en la Seguridad Social el que le confiera a este sector una mayor protección en el mercado laboral. En primer lugar, debemos hacer referencia a Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que especifica en su art. 10.2 apartado a) sobre regímenes especiales que *“Se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos de trabajadores por cuenta propia o autónomos”*, precedido a esto, el art. 11 sobre sistemas especiales establece que *“En aquellos Regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario, podrán establecerse sistemas especiales*

³¹ “Ley Relativa a la Reforma Agraria”, *Ministerio de Agricultura, Industria y Comercio, Gaceta de Madrid, núm. 265, 1932. pp. 2095 y ss.*

³² “Código del Derecho Agrario (I), Marco Institucional de la Agricultura”, *edición actualizada a 6 de abril de 2020, Boletín Oficial del Estado.*

exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. En la regulación de tales sistemas informará el Ministerio competente por razón de la actividad o condición de las personas en ellos incluidos". Será por esto por lo que debemos tener en cuenta que la agricultura se posiciona dentro de un régimen especial, más concretamente en el Régimen Especial de Trabajadores Agrarios, por lo tanto, la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, será la encargada de renovar la legislación anterior que se había quedado obsoleta. Dentro de la misma encontramos seis artículos relativos a las reformas impuestas dentro de este sector (desde su integración y creación, las particularidades de su encuadramiento, cotización y acción protectora hasta la responsabilidad del ingreso de las cotizaciones), sumado a varias disposiciones finales que exponen incluirán a aquellos trabajadores por cuenta ajena que realicen actividades agrarias, agrícolas, pecuarias o forestales e incluso aquellas que resulten complementarias de actividades agrarias incluidos los empresarios que presten sus servicios.

Por otra parte, los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario estarán integrados en la Ley 18/2007 de 4 de julio, del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, dentro de la misma se especifica de igual forma que la anterior ley la integración, creación, y efectos de incorporación de la presente ley a la legislación vigente. Dentro de las personas comprendidas en esta ley, serán todos aquellos trabajadores que realicen de forma *"habitual, personal y directa"*³³ una actividad económica lucrativa en el ámbito de la agricultura. Sin embargo, encontramos peculiaridades dentro de este apartado, pues especifica claramente quién está incluido y excluido de esta normativa. A efectos de aplicar el marco teórico a este sector, podemos decir que en líneas generales estarán incluidos según determina la Ley General de la Seguridad Social: *"Trabajadores mayores de 18 años, cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores Autónomos, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y*

³³ MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Disponible en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32825> (consultado el 7 de julio del 2020).

adopción no tengan la condición de asalariados (ambos que presten servicios de forma habitual y no lucrativa), los trabajadores autónomos económicamente dependientes, los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español, los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias, los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares” entre otros. Por otro lado, es evidente que estarán excluidos “aquellos trabajadores cuya actividad como tales den lugar a su inclusión en otros regímenes de la Seguridad Social”.

En base a esta jurisprudencia podemos decir que, en ámbito de cotización, subvención y subsidios, desempleo o incluso jubilación será diferente en función a que la actividad se realice por cuenta propia o ajena. Es por esto que los trabajadores agrarios por cuenta ajena y los empresarios a los que presten servicios se regirán por el Régimen General de la Seguridad Social (con la particularidad de que la cotización se distinguirá entre los períodos de actividad y de inactividad), por ello las bases de cotización en períodos de actividad se efectuarán, a opción del empresario, por *“bases diarias en función de las jornadas reales realizadas o por bases mensuales”*³⁴ y en caso de que no se ejercite opción expresa, el empresario podrá optar por elegir la modalidad de bases mensuales de cotización. Cuando se trate de períodos de inactividad, será el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones el que determine la cotización por periodos de inactividad³⁵, el importe de la base mensual de cotización aplicable será el establecido para la base mínima por contingencias comunes correspondientes al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia agrarios, la base mínima para el año 2019 estará establecida en la página oficial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, así

³⁴ MISSM: Bases y tipos de cotización 2019, Sistema Especial Trabajadores Cuenta Ajena Agrarios Períodos de Actividad, *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*. Disponible en: <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537/36561#36561> (consultado el 7 de julio del 2020).

³⁵ MISSM: Bases y tipos de cotización 2019, Sistema Especial Trabajadores Cuenta Ajena Agrarios Períodos de Inactividad. *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*. Disponible en: <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537/36561#36561> (consultado el 7 de julio del 2020).

como la cobertura por contingencias de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

La importancia de reunir los períodos de cotización es tal, que si esto no fuera así se desestimaría la posibilidad de poder acceder a las prestaciones y subsidios que se les ofrece en su condición, ejemplos de ello son, la Sentencia núm. 742/2002 de 30 de julio del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social)³⁶, o la Sentencia núm. 2715/2001 de 16 de mayo, del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social)³⁷, entre otras.

Haciendo referencia a las prestaciones y subsidios, podemos decir que para los trabajadores por cuenta ajena agrarios en este ámbito presenta características propias para los trabajadores fijos, fijos discontinuos o eventuales. Estas podrán acceder a los subsidios en las mismas personas que cualquier otro trabajador que no pertenezca a esta modalidad, sin embargo, serán los trabajadores eventuales los que no podrán acceder al subsidio por desempleo, si pudiendo acceder a un subsidio específico si cumplieran los requisitos, y si no se diera el caso podrán acceder a la renta agraria recogido en el RD 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social³⁸, prueba de esto es la Sentencia de 18 de enero del Tribunal Central de Trabajo (Sala de lo Social)³⁹, que en materia de denegación de desempleo de trabajadores agrarios eventuales expone “.. independientemente de cualquier otra posible elucubración jurídica, a los efectos del desempleo solo si se reúne el carácter (cuenta ajena y fijo) pueden extenderse los beneficios del subsidio..”⁴⁰. A la hora de hablar de las prestaciones a las que puedan tener acceso los trabajadores agrarios por cuenta propia, sabemos que el RD 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo a partir del 01/01/2019 extiende a los “trabajadores

³⁶ STSJ Castilla y León (Burgos), de 30 de julio del 2002 (rec. núm. 742/2002)

³⁷ STSJ Comunitat Valenciana, 16 de mayo del 2001 (rec. núm 2715/2001)

³⁸ SEPE: “Prestaciones y subsidios por desempleo para personas trabajadoras en el campo, 2019”. *Servicio Público de Empleo Estatal*. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2019/Septiembre/&detail=prestaciones-subsidios-esempleo-personas-trabajadoras-campo> (consultado el 7 de julio del 2020)

³⁹ STCT, del 18 de enero.

⁴⁰ Véase además la STSJ Andalucía (Sevilla) de 11 de enero de 2017 (rec. núm. 38/2017).

por cuenta propia agraria de los beneficios en la cotización de la tarifa plana de los trabajadores autónomos establecidos en los arts. 31 bis y 32 bis de la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo”, o también el RD 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. Además, es de suma importancia destacar la prestación por maternidad, que le será reconocida en las mismas condiciones que se establecen para el Régimen General de la Seguridad Social, con la particularidad de tener que estar dadas de alta en el Régimen correspondiente, así como estar al corriente del pago de las cuotas, de las que sean responsables directas las trabajadoras.

Finalmente, en ámbitos relativos a la jubilación de estos trabajadores podemos decir que la prestación por desempleo tendrán los mismos términos y condiciones que el Régimen General de la Seguridad Social con ciertas características diferenciadoras: En primer lugar, se tendrá que tener la edad ordinaria de jubilación exigida en cada momento pudiendo jubilarse con una edad inferior, siempre y cuando los trabajadores hayan efectuado cotizaciones en algún régimen que reconozca la jubilación anticipada, en este caso sí se les reconoce esa condición cumpliendo una serie de requisitos que especifica cada comunidad autónoma.

En relación con la base reguladora, se establece que *“Si en el período tomado en cuenta para efectuar el cálculo aparecieran meses durante los cuales no hubiera habido obligación de cotizar, éstos no se completarán con las bases mínimas vigentes, correspondientes a los trabajadores mayores de 18 años”*⁴¹. En cuanto al porcentaje no se aplica la escala de abono de años según edad cumplida en 1-1-67 a efectos del cómputo de los años de cotización, en relación al hecho causante de la prestación será el día que surta efecto la baja del régimen especial en consecuencia del cese del trabajo, los efectos económicos establecen que serán al día siguiente para quienes se encuentren en alta y para el día primero del mes siguiente para quién no lo esté, y por último destacamos que

⁴¹ MISSM: “Regímenes especiales, Requisitos Generales exigidos para la jubilación”, *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*. Disponible en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/6137#6141> (consultado el 7 de julio del 2020).

la jubilación especial a los 64 años, la jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista y la jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo no se protege, además de ser bastante relevante a destacar que la jubilación parcial a día de hoy continúa pendiente de desarrollo reglamentario, y de entre la protección jurisprudencial que podemos encontrar tenemos el RD 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, con el principal objetivo de *“regular la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores”*. Así mismo, los trabajadores mayores de 52 años que tengan condición de eventuales, tendrán acceso a un subsidio especial dispuesto en el anteriormente mencionado RD 5/1997, de 10 de enero, que en su art. 2.2º especifica que *“Serán beneficiarios del subsidio especial en favor de los trabajadores mayores de cincuenta y dos años aquellos trabajadores mayores de dicha edad que reúnan todos los requisitos establecidos en el apartado anterior excepto el de cotización previsto en el párrafo c) de dicho apartado siempre que hayan cotizado al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual y sido perceptores del subsidio ininterrumpidamente durante los últimos cinco años y acrediten que en el momento de la solicitud, reúnen el periodo cotización necesario para el reconocimiento de cualquier tipo de pensión contributiva por jubilación en el sistema de Seguridad Social.”*⁴²

Cómo podemos comprobar, el régimen de seguridad social de estos trabajadores no solo carece de protección integra sino que aquellas especificidades en función a su condición (ya sea trabajador por cuenta ajena o propia) suelen aplicarse en aspectos generales, situación que podría considerarse discriminatoria teniendo en cuenta las especificidades que se localizan en función a cada comunidad autónoma, cada sector de trabajo dentro de la agricultura y sobre todo, teniendo en cuenta lo arduo que puede llegar a ser este trabajo.

⁴² También presente en la STSJ Andalucía (Granada) de 28 de marzo del 2019 (rec. núm. 844/2019).

Por tanto, y en consecuencia a este tipo de situaciones debemos hacer referencia a la legislación sindical y la figura de los convenios colectivos. En este sector también se complica el acuerdo de un convenio colectivo estatal debido a las especificidades de cada localización, por lo que usualmente se rigen por convenios colectivos provinciales, de hecho, la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores de España (UGT)⁴³ dictamina que los convenios colectivos provinciales actualmente activos los disponen para las comunidades autónomas de: Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla la Mancha, Castilla y León, Extremadura, La Rioja, Madrid, Murcia, País Vasco y Valencia⁴⁴. Como hemos comentado, cada convenio colectivo aborda especificidades en función a la provincia que los recoja, por lo que no podemos hablar de forma generalizada más que de la necesidad de unas normas básicas y condiciones mínimas para su consecución por parte de las empresas, las entidades públicas y los trabajadores. No obstante, con respecto a las reclamaciones recogidas en sentencias del juzgado de lo social en materia de convenio colectivo, considero interesante destacar que la mayor parte de sentencias expuestas referencian a los derechos del personal laboral en las entidades públicas más que aquellas destinadas al trabajador de campo, esto se puede deber a la falta de recursos probatorios que se podrían presentar dentro de un juicio teniendo en cuenta las ilegalidades que se cometen en el sector con respecto a la contratación, la jornada laboral, el salario, los descansos.. entre otras cosas⁴⁵.

No obstante, referenciando ciertos aspectos relativos a el encuadramiento en la seguridad social de los trabajadores agrarios, podemos destacar varios artículos de cada convenio en cuestión. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Sevilla⁴⁶ especifica en el Capítulo IV sobre beneficios sociales, las condiciones sobre jubilaciones e invalidez permanente en su artículo 33, asimismo, el artículo 88 del Convenio Colectivo de Canarias⁴⁷ recoge las

⁴³ “Convenios provinciales del campo”, *Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)*. Disponible en: <https://www.ugt-fica.org/sectores/agrario-y-manipulado-hortofruticola/389-convenios-provinciales-del-campo> (consultado el 5 de mayo del 2020).

⁴⁴ Aun así, algunos de estos convenios están desactualizados, como por ejemplo el Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería (BOP 18 de marzo de 2013), el Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOP 4 de febrero de 2003), o el Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo para la Comunidad de Madrid (BOP 21 de diciembre de 2013).

⁴⁵ Véase STSJ Madrid, de 8 de marzo del 2000 (rec. núm. 97/2000).

⁴⁶ Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP 17 de noviembre de 2018).

⁴⁷ Convenio Colectivo Regional del Campo del Boletín Oficial de Canarias (BOP 23 de octubre de 2018).

materias relativas a la protección a la maternidad, o, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, que en su artículo 39 recoge las especificidades de la incapacidad temporal⁴⁸, entre otros muchos.

3.2.2. Modalidades contractuales en el sector agrícola: la necesaria existencia de un contrato laboral agrario específico

El sector primario, a pesar de ser un sector poco reconocido en el mercado laboral, se considera la base principal del desarrollo de múltiples de empresas del sector secundario e incluso del sector servicios (véase la necesidad de la recolección de productos primarios para grandes industrias transformadoras o incluso aquellos restaurantes que consumen productos locales con el objetivo de ofrecer una mayor calidad), sin embargo, y a lo largo de la modernización de la sociedad este sector ha caído en el olvido de muchos dejando de prestarle la importancia que se merecen, y en consecuencia repercutiendo en las condiciones en las que se encuentran.

Por lo que se refiere a los tipos de contrato que encontramos en el sector agrario es importante tener en cuenta los múltiples factores que influyen en cada territorio por las especificidades del sector, sin embargo, en rasgos generales hay tipos de contratos que se aplican en todas las comunidades autónomas.

En primer lugar, encontramos el contrato agrario de arrendamientos rústicos, en el mismo el propietario del terreno renta a un tercero (el arrendatario) sus propiedades a un precio determinado con el objetivo de prestar la tierra para su aprovechamiento o explotación, en este supuesto será aquel contrato rústico que se rige por lo que acuerden las partes rigiéndose de la Ley de arrendamientos rústicos y el Código Civil. Por otro lado, encontramos el contrato agrario de aparcería, respecto al cual el art. 28 de la Ley 49/2003, del 26 de noviembre, de arrendamientos rústicos indica que *“el titular de una finca o de una explotación cede temporalmente su uso y disfrute de alguno de sus aprovechamientos, así como el de los elementos de la explotación, ganado, maquinaria o capital circulante”*. Así pues, la normativa que regula este tipo de contratos es la Ley 49/2003, de 26 de noviembre, de Arrendamientos Rústicos, modificada mediante la Ley

⁴⁸ Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz (BOP 1 de enero de 2019).

26/2005, de 30 de noviembre, siendo la norma estatal por la que se regulan los contratos de arrendamiento rústico y aparcería en aquellas comunidades autónomas que carecen de un Derecho civil propio. No obstante, conviene destacar que esta ley sufrió modificaciones a través de un proyecto de ley⁴⁹ que tenía por objeto facilitar el equilibrio entre las partes en vistas a la modernización del sector y la adaptabilidad de las circunstancias económicas, sociales y humanas del desarrollo rural. En la misma se trataba de adaptar cada vez más la Política Agraria Común de la Unión Europea en las comunidades autónomas españolas, para así favorecer tanto al mercado y a la economía cada vez más globalizada, así como las condiciones que esta situación repercutieron en los trabajadores del sector.

Por otra parte, y para seguir comprendiendo en mayor medida este sector, debemos aunar las características de cada puesto en función al servicio que se preste, pero por norma general el tiempo y la capacidad de trabajo son el elenco principal dentro de este sector, por lo que se debe destacar sin ninguna duda principalmente la contratación eventual. Usualmente la recolecta de determinados productos se realiza por temporadas, como por ejemplo, la recolecta de frutas o verduras, de flora, o incluso la recolecta de trufa, así, sabemos que el contrato eventual será aquel que tenga por finalidad la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad y cuya acción, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta, así como lo será cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos lo exijan⁵⁰, y, a su vez incide en gran medida el factor de la ganadería, pues dentro del mismo podemos encontrar productos diferenciados en función al animal del que se produzca⁵¹. Por otro lado, debemos hacer especial referencia al artículo siguiente del LET (artículo 16) relativo al contrato fijo-discontinuo, que se concertará para realizar trabajos que tengan carácter

⁴⁹ Es importante destacar que este proyecto de ley también contribuye a atender las necesidades de las personas con discapacidad y mayores de 70 años en el sector agrario. Proyecto de Ley de Reforma de la Ley 49/2003, de 26 de noviembre, de arrendamientos rústicos, IBERLEY. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-contrato-aparceria-arrendamientos-rusticos-60085> (consultado el 25 de abril del 2020).

⁵⁰ Artículo 15. apartado a) y b) 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, LET)

⁵¹ Como el vacuno lechero, vacuno de carne, ovino-caprino, porcino, avícola de puesta, avícola de carne, equipo, cunícola, apícola, helicícola o redes de granjas, MAPA: “Áreas de actividad, agricultura”, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/es/agricultura/temas/default.aspx> (consultado el 25 de abril del 2020).

fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, además, añade el articulado, que los supuestos en los que los trabajos fijos discontinuos se repitan en ciertas fechas, les será de aplicación el contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, por lo que a la hora de formalizar el contrato (por escrito) se deberá indicar la duración estimada de la actividad. Es por esto, que también tener en consideración la conversión que propician los contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos, a través de esta disposición se fomenta el empleo indefinido impulsado por el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, que articula el “Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos”, posibilitando que las empresas transformen los contratos temporales con trabajadores pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social. Además de encontrar las mismas tipologías contractuales comentadas con anterioridad, podemos hablar del contrato de formación y aprendizaje, así como los contratos en prácticas recogidos en el artículo 11 del LET, esto último se debe a que el sector de la ganadería podría estar más industrializado por las granjas masivas de animales para la producción de carne, huevos o productos lácteos.

Y, por último, encontramos el contrato fijo, esta situación se dará una vez superado el período de prueba cuando así se establezca en el contrato, además la duración y la regulación de este y la mayoría de contratos, dependerá de la categoría profesional y del articulado relativo a la contratación que venga reflejada en su Convenio Provincial, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajadores del Campo en la Provincia de Huelva⁵², establece en su artículo 6 el apartado relativo a la contratación, así como el Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares⁵³, en su artículo 13 sobre modalidades contractuales, o incluso el Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Zaragoza⁵⁴ en los artículos del 10 al 13, es de especial relevancia destacar que la mayoría de convenios colectivos coinciden en la definición y el establecimiento de los tipos de contrato en el sector, haciendo referencia sobre todo al

⁵² Convenio Colectivo de los Trabajadores del Campo en la Provincia de Huelva (BOP 8 de noviembre de 2018)

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Zaragoza (BOP 1 de enero de 2017).

contrato fijo-discontinuo⁵⁵, pudiendo ser un motivo que en esa comunidad autónoma sea más usual ese tipo de contratación.

El informe del Mercado de Trabajo Estatal realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y por el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), establecen anualmente la situación del mercado de trabajo en España desde un punto de vista general, si observamos el informe de este mismo año, con los datos relativos al 2019, podemos observar las variaciones porcentuales en función a la modalidad de contratos y sexo (Tabla 2).

En la práctica podemos observar que el empleo temporal difiere significativamente del indefinido, siendo este el más recurrente, y además, dentro del mismo, observamos el incremento en la contratación eventual con 10.341.952 contratos totales (un 45,94%) y por obra o servicio con 8.193.202 contratos totales (equivalentes a un 36,39%), es decir, más de la mitad de contratos celebrados corresponden a contratación eventual, además se puede observar cómo, en comparación al año 2018, la cifra de contratos eventuales aumentan en un 5,20%, y esto, sin contar las situaciones en las que el trabajador no tiene ningún tipo de contrato y no puede adherirse a ningún derecho que le corresponda por prescindir del mismo.

Sumado a este inconveniente, debemos destacar la clara diferencia entre contratación masculina y femenina, siendo los hombres los que ocupen el primer puesto en relación con la contratación tanto indefinida como temporal, y diferenciándose de las mujeres en 2.239.667 del total, más de dos millones de contratos menos, por lo que esto demuestra que sigue habiendo una gran diferenciación dentro de la igualdad de género en la contratación. Según las tasas de ocupación relativas al año 2008, el estudio comentado anteriormente sobre visibilidad e invisibilidad de mujeres inmigrantes en la agricultura, comparada con otros sectores, *“ocupa a poca población femenina, así frente a un 4,8% de ocupados españoles (7,3% extranjeros), se cuenta con un 2,5% de mujeres ocupadas (3,1% extranjeras)”*⁵⁶, aprovechándose también de que están menos preparados

⁵⁵ Véase por ejemplo, Convenios Colectivos como el Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario Región de Murcia (BOP 6 de marzo de 2018) o el Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de la Provincia de Alicante (BOP 26 de julio de 2018).

⁵⁶ GUALDA, E.: “Mujeres inmigrantes en la agricultura *op. cit.*, pág.228.

formativamente o carecen de documentación que les permita trabajar en España (los denominados trabajadores ilegales) y del problema con la comunicación.

Todo esto, en suma, esclarece la gran necesidad de un contrato laboral agrario específico para las características del sector.

3.2.3 La jornada y la retribución en la agricultura

A la hora de hablar de la jornada y retribución dentro del ámbito de la agricultura este aspecto se convierte en un tema bastante controversial, si tenemos en cuenta el tipo de contratación, usualmente la contratación temporal no propicia una estabilidad económica en los trabajadores agrarios, además, por norma general, las jornadas en el campo superan en gran medida lo establecido por la LET, el cual nos dice que “..la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo..”⁵⁷. Por si esto no fuera suficiente, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, especifica que “en las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo”⁵⁸, sin embargo, la legislación difiere bastante de la realidad según el puesto que se ejercite dentro del sector agrario, y en consecuencia al tipo de contratación o a la inexistencia de este (este último visto en gran medida en trabajadores inmigrantes que carecen de permiso de trabajo), sumado a esto, debemos tener en cuenta que la cantidad abusiva de horas realizadas no se corresponde con la retribución proporcional al trabajo realizado en determinadas circunstancias, por lo que jornada y retribución en este campo sufre una gran discriminación. Cuando hacemos referencia a determinados puestos de trabajo que se ven en estas circunstancias, hacemos relación a todos aquellos puestos base, es decir, trabajadores de campo que trabajan la tierra de primera mano, si aplicamos la lógica

⁵⁷ Artículo 34 sobre Jornada, RD 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁸ Capítulo II sobre ampliaciones de jornada, Sección 2ª trabajo en el campo, art. 5 tiempo de trabajo y descanso en las labores agrícolas, forestales y pecuarias.

común laboral, tiene sentido que aquellos puestos con menores requisitos de especialización obtengan un salario más bajo que aquellos especializados, no obstante, el sector agrario dentro de la tierra es un trabajo tan arduo, sacrificado y peligroso en ocasiones, que debe compensarse.

Los índices y salarios agrarios recogidos por el MAPA nos muestran la evolución de los índices mensuales agrarios, en este caso, el último recogido en el mes de abril del 2020 registra los siguientes datos (Tabla 3). Como podemos observar, los tres primeros meses del año 2020 para el índice salarial de la mano de obra fija se mantiene constante, mientras que la mano de obra eventual presenta un ligero descenso tanto en febrero como en el mes de abril, esto probablemente se deba a los contratos por temporadas, donde son más necesarios en esos meses del año, puesto que si nos guiamos de los años anteriores (2018 y 2019 respectivamente) pasa lo mismo en esas fechas. Por otro lado, dentro de la tabla estadística se puede ver como el índice salarial varía de manera descendiente en comparación con el mes y año anterior en mayor medida en los trabajadores eventuales, destacando principalmente la siembra y el abonado, la recolección de frutas y agrios, las labores complementarias, la recolección de productos herbáceos, entre otras.. Mientras que, de entre las labores de encargados y capataces no solo aumenta su salario con respecto al mes anterior, sino que también en relación con el año anterior (0,07 y 2,44 respectivamente).

Por otro lado, se hace muy presente la reclamación de un plus de peligrosidad en función a las actividades realizadas en el sector, por ejemplo, la Sentencia núm. 1826/1999 de 8 de junio, del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana (Sala de lo Social)⁵⁹, establece que el demandante reclama a la Conselleria de Agricultura y Pesca- Generalidad Valenciana un peligrosidad y toxicidad por las actividades a realizar en su trabajo (destaca desempeñando actividades como el saneamiento ganadero de vacuno lanar y cabrío y trabajar en la lucha de enfermedades porcinas para su identificación, entre otras muchas cosas), en respuesta a esto el Tribunal sirviéndose de ejemplo de las Sentencias del 16 de febrero de 1999, de 25 de enero de 1994 y del 13 de febrero de 1996, indican que para que en base al convenio proceda a reconocer los complementos que el demandante

⁵⁹ STSJ Comunitat Valenciana, de 8 de junio del 1999 (rec. núm 1826/1999)

reclama se deben dar dos hechos básicos: que el trabajo que se realiza reúne los requisitos de toxicidad y peligrosidad, y que esta no sea ocasional sino habitual. En este caso, al tratarse de un auxiliar veterinario, no permite calificar el trabajo como tóxico o peligroso, aunque pueda serlo ocasionalmente. En definitiva, la legislación en materia de prevención de riesgos debería contemplar la opción de no solo implementar la obligación de los empresarios de cumplir con las medidas de seguridad preventivas, sino también proveer al trabajador de un plus, independientemente del tiempo y el tipo de servicios que preste cuando tenga que estar en contacto con sustancias o situaciones consideradas peligrosas o tóxicas. En este punto, además, no se debe obviar la desigualdad de género, un estudio en la Universidad de San Andrés, Perú⁶⁰, muestra que el origen de la brecha salarial en el sector agropecuario se considera visiblemente dispar entre hombres y mujeres, pero teniendo en cuenta un punto de vista global y no enfocándose en el sector, es por esto que, con anterioridad los roles de género en el sector agrario se diferencian negativamente a los del resto del país⁶¹.

Para dar explicación al alto índice de contratación temporal o a la bajada de salarios debemos tener en cuenta varias situaciones. En primer lugar, podemos decir que el problema en origen está en la ley de precios mínimos fijada para contribuir a la regulación de precios en la compra-venta de empresario a agricultor, en este punto el agricultor se ve tremendamente afectado, pues las ilegalidades previstas en la compra de las materias primas por parte de los empresarios a un precio inferior del coste del operador son tremendas, y si además no cuentan con el apoyo por parte del gobierno para gestionar estas irregularidades, seguirán sin poder cubrir los costes de producción, y por tanto, recurrir a la reducción de jornada, o incluso el despido. Además, la subida del salario mínimo interprofesional a 950 euros ha propiciado aún más la desestabilidad económica de muchos de los productores agrícolas.

⁶⁰ ALFARO, D; GUERRERO, E; *Brechas de género en el ingreso: Una mirada más allá de la media en el sector agropecuario*, Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), Perú, 2013.

⁶¹ La progresión de entre 1998 al 2007 de contratación femenina en el sector ascendió de un 3,8% a un 6,97%. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/256670170_Mujeres_inmigrantes_en_la_agricultura_dinamicas_de_invisibilidad_y_visibilidad

3.3. La protección de la seguridad y salud laboral en la agricultura

En la actualidad, uno de los sectores más castigados por la vulnerabilidad que supone el peligro de sus actividades es el sector agrario, de hecho, se considera uno de los sectores con mayor índice de siniestralidad⁶², esto es debido a las características específicas que supone trabajar con herramientas o maquinaria pesada, así como productos químicos para labrar la tierra que pueden resultar tóxicos. Esto se suma a la confianza que confiere trabajar en un determinado puesto por muchos años y la falta de medidas de seguridad, convierte en la mayoría de los casos a sus trabajadores en personas de alto riesgo.

Por tanto, y de manera introductoria analizaremos una tabla (Tabla 5) referente a la situación profesional de los trabajadores en este sector, para posteriormente analizar con mayor exhaustividad la siniestralidad en este sector y tener una base sólida que den respuesta a esta cuestión.

Dentro de este sector es conveniente diferenciar dos secciones, por un lado, tenemos el tipo de trabajador y por otro el tipo de actividad que ejerce. Con respecto al tipo de trabajador nos encontramos con empresario con o sin asalariados, miembros de una cooperativa, ayuda en empresa o negocio familiar y asalariados, mientras que en el tipo de actividad que ejerce destacamos la agricultura, la producción ganadera, la producción agrícola y ganadera, el apoyo agrícola y ganadero, la silvicultura y el total de actividades. Haciendo una vista general de la tabla, podemos observar que la sección de asalariados predomina por encima del resto de puestos en todas las áreas del sector, siendo especialmente relevante su labor en la silvicultura⁶³, seguido del apoyo agrícola y ganadero y la agricultura en general. Tras este, el empresario con o sin asalariados ocupa el segundo puesto en la escala de mayor índice de puestos ocupados bajo esta categoría, destacando la producción ganadera por encima del resto, seguido de la producción agrícola y ganadera, y por último la agricultura. Finalmente, la ayuda en empresa o

⁶² INSHT: “Diagnóstico de situación del sector agrario. *op. cit.*, pág. 9.

⁶³ Se considera silvicultura a la ciencia hermana de la agricultura, aunque es algo menos conocida, y se encarga del cultivo y mantenimiento de los bosques.

Disponible en: <https://www.ecologiaverde.com/que-es-la-silvicultura-o-explotacion-forestal-2118.html>

negocio familiar ocupa el tercer puesto mientras que los miembros de cooperativas se sitúan en la última parte.

Estas dos últimas cifras pueden deberse a que, normalmente la ayuda en una empresa o negocio familiar suele ser ocasional, sin embargo eso no quita que la mayoría de negocios fundados en este sector tengan relación a todo lo que hemos argumentado con anterioridad en referencia al cultivo de la tierra por generaciones, además, podría decirse que normalmente los trabajadores de esta industria no suelen pertenecer a miembros de cooperativas, ya que la mayoría suelen ser asalariados, contratados así por las empresas anteriormente mencionadas. En definitiva, la gran parte del sector agrario se fundamenta en empresas (ya sea fundadas en un inicio por antepasados o por iniciativa propia) y en los asalariados que por ella misma trabajan.

En base a estos datos podemos decir que un estudio sobre las condiciones de trabajo en el sector a partir del análisis de la siniestralidad revela que en el año 2014 ocurrieron en España 424.625 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo (ATJT en adelante)⁶⁴, excluyendo los *in itinere*, de los cuales 27.551 correspondía al sector agrario. Dentro del estudio podemos identificar una tabla representativa que expone el tipo de accidente en función a su gravedad, así como la suma total de accidentes y fallecimientos en todas las actividades (Tabla 6).

Como podemos comprobar, la agricultura es la actividad más afectada en relación con ATJT, superando en todos los ámbitos (desde accidentes leves a mortales) a cada uno de los sectores. Pero ¿por qué se dan estas circunstancias?, pues bien, en primer lugar, debemos de tener en cuenta los índices de incidencia de siniestralidad recogidos a lo largo del tiempo, el estudio al que hacemos referencia expone que entre el año 2010 al 2014 este índice solo empeora. Dadas las características del sector, como hemos comentado con anterioridad, con respecto al sexo y la edad, son los hombres los que mayoritariamente sufren accidentes de trabajo, esto puede deberse a que, como es obvio, representan un 70% de la actividad del sector en comparación al sexo femenino y además suelen realizar laborales que requieran una mayor fuerza física, por otro lado los

⁶⁴ INSHT: “Diagnóstico de situación del sector agrario, *op. cit.*, pág. 27.

accidentes de trabajo suelen darse en mayor medida entre la edad de 26-55 años a pesar de que predomine la población envejecida en estos trabajos, esto puede deberse a múltiples causas: los tipos de contrato, usualmente en los trabajos de recolecta se utiliza un mayor número de mano de obra puntual, por lo que destacan contratos de corta duración que no suelen estar reglados ni cubiertas las contingencias en materia de prevención. La falta de experiencia, precedido a lo anterior, dentro de este sector la formación es casi nula, bien sea por la falta de conocimientos de la materia y la necesidad de un trabajo sea cuales fueren las condiciones, o también por otra característica muy común y ligada a este sector, el elevado nivel de extranjería que se localiza de entre los trabajadores. Estos trabajadores, a su vez, provienen de países con una cultura de la prevención mínima o casi inexistente, y sumado a las fallas del idioma puede suponer un problema mayor. Por último, con respecto a la edad podemos hablar sobre la falta de percepción del riesgo, aunque en este sentido puede aplicarse tanto a trabajadores jóvenes como a más mayores debido a lo que denominamos “accidentes por exceso de confianza”.

Por otro lado, los accidentes de trabajo se suelen dar en mayor medida en empresas con menor número de trabajadores en plantilla, bajo mi criterio podría decir que se debe a que el sobreesfuerzo físico se realiza de igual forma para una empresa con un mayor número de personal que para una empresa con por ejemplo, 3 trabajadores, sumado a la falta de recursos preventivos y a la peligrosidad de los productos químicos que utilizan así como la maquinaria y las herramientas de las que disponen, los accidentes de trabajo tienen mayor cabida en un ambiente de trabajo con menos recursos que en uno con mayor especialización. Finalmente, el trabajo de la agricultura es un trabajo expuesto a las condiciones climatológicas variables del entorno, tanto es así que se pueden contar casos de muertes súbitas por golpes de calor, que sumados a las exorbitadas horas de trabajo a causa de la explotación de la mano de obra, producen un desenlace fatal⁶⁵, por lo que es más frecuente que existan accidentes en un sector que está a la intemperie, que uno que trabaje directamente en una oficina o en una fábrica.

⁶⁵ Véase el reciente caso de Eleazar Blandón. Disponible en: <https://www.france24.com/es/20200805-espa%C3%B1a-explotacion-temporero-eleazar-blandon>

Por tanto, la falta de recursos preventivos, la escasez de protección del trabajador en el sector, la casi inexistente regulación de normativa de la maquinaria utilizada, e incluso la gran dispersión geográfica de las empresas (dadas las características de la actividad que propician un alejamiento a los centros sanitarios) resuelven el porqué de que este sector sea uno de los que mayores índices de siniestralidad componen el mercado laboral, incluso podría decirse que los datos reales de accidentes en comparación a los registrados difieren en aumento de la realidad.

También, podemos destacar la jurisprudencia relativa al sector, por un lado, debemos mencionar la Ley 31/1995 del 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, esta ley tiene como objetivo prevenir los riesgos derivados del trabajo, así como la concienciación y el obligado cumplimiento de los empresarios y trabajadores en sus derechos y deberes dentro del trabajo. En su articulado podemos destacar dos de los más importantes pertenecientes al Capítulo III sobre derechos y obligaciones, que será el artículo 14 y el artículo 15⁶⁶, estos mismos dispone los derechos de protección, así como los principios de acción preventiva que se fundamentan en evitar los riesgos, establecer medidas para combatirlos, así como la obligación de proteger a los trabajadores por parte del empresario y la de los trabajadores de cumplirlos. La importancia de un buen plan preventivo en cualquier empresa es fundamental, y aunque si bien es cierto que, en aspectos generales la normativa es aplicable por igual en cualquier sector, debemos tener en cuenta que en función a las características del trabajo será más fácil o menos implementar medidas, es por esto que en el sector agrario se dificulta la inserción de las mismas ya sea por la poca concienciación o por la inexistencia de estas. A raíz de este problema, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo implementa a través del INSTT⁶⁷ durante varios años técnicas para ejecutar correctamente las medidas preventivas, de entre sus últimos proyectos podemos encontrar el Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario, impulsado a través de la campaña “Tu vida sin vuelcos”, diseñado para ser utilizado por la Agencia Europea sobre temas relacionados con productos fitosanitarios, vigilancia de la salud,

⁶⁶ Éste último con especial trascendencia.

⁶⁷ INSST: “Sector agrario”, *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Disponible en: <https://www.insst.es/sector-agrario1> (consultado el 18 de agosto del 2020).

seguridad en la maquinaria.. etc⁶⁸. También conviene destacar el Convenio sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), este convenio surge por la necesidad de adoptar un enfoque diferente para la agricultura y ampliar el concepto sobre negociación colectiva y libre sindicalización dentro del ámbito agrario, de entre su marco teórico podemos destacar la necesidad de prevención y protección de la seguridad y salud del sector, además de contener aspectos fundamentales como la delimitación del ámbito de aplicación del Convenio en la agricultura, la propuesta de medidas de prevención y protección de los trabajadores en materia del manejo de herramientas necesarias para la producción agrícola y, por último la referencia necesaria de trabajadoras y trabajadores jóvenes y temporales.

Otro de los temas importantes (y actuales) que debemos analizar es la influencia del nuevo SARS Covid-19 sobre la agricultura y sus consecuencias. Como es ya bien sabido la agricultura es una pieza fundamental en la sociedad, pero ahora más que nunca se ha demostrado lo imprescindible que resulta tener a trabajadores en el campo a pesar de los períodos de confinamiento, así como las exportaciones e importaciones que se vieron gravemente afectadas por la situación de crisis que sobrepasamos y seguimos sobrepasando. Paralelamente a su trascendencia en el mercado interior y exterior, la seguridad y salud de los trabajadores en estos tiempos es sumamente importante y es por esto por lo que las medidas de seguridad deben llevarse a cabo con mayor ímpetu que normalmente para prevenir posibles contagios.

En España la exportación y producción de fruta tiene un peso extraordinario para el mercado, sin embargo y a pesar de la situación excepcional, los trabajadores del campo no han dejado de producir teniendo aun así carencias (como son la falta de equipo cualificado) que dificultan el trabajo fluido, teniendo la obligación eso sí, de contar con una mayor garantía de seguridad e higiene en sus productos a pesar de la falta de recursos en muchas circunstancias, y es que tal es el caso, que en determinadas situaciones ha sido

⁶⁸ CNSST: “Propuesta del grupo de trabajo sector agrario para la realización de actuaciones paralelas a la campaña “tu vida, sin vuelcos”. *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Trabajo Sector Agrario*, 2019. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/619662/Propuesta+para+la+realizaci%C3%B3n+de+actuaciones+paralelas+a+la+campa%C3%B1a+%E2%80%9CTu+vida%2C+sin+vuelcos%E2%80%9D.pdf/d4a2cc3d-baff-460a-a2c8-e4f46e56425e>

extremo el trabajo de estos agricultores, ya que no solo se exponen al contagio del virus, sino también a las ya sumadas características arduas del trabajo en el campo, por lo que su trabajo es doblemente merecedor de reconocimiento. No obstante, una reciente noticia sobre esta circunstancia excepcional exponía la posibilidad de prorrogas de permisos a inmigrantes y contratos a parados, estableciendo que aquellos trabajadores que acepten un contrato temporal, no pierdan la posibilidad de percibir ayudas y prestaciones al mismo tiempo, por ejemplo, el subsidio agrario para personas trabajadoras residentes en Andalucía y Extremadura⁶⁹, estos podrán ser el subsidio agrícola a favor de las personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social y el ya conocido subsidio especial agrícola a favor de las personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social mayores de 52 años.

4. MEJORAS Y SOLUCIONES SOBRE LA EXCLUSIÓN Y LOS DÉFICITS DEL TRABAJO DECENTE

Cómo hemos podido comprobar a lo largo de toda la trayectoria histórica y legislativa de este sector, encontramos carencias que mantienen el pensamiento de que la agricultura sigue sin contener las características de un trabajo decente e igualitario. El problema comienza cuando hay poca difusión en los medios sobre las deficiencias que presenta el sector, a pesar de que se hayan propuesto innumerables soluciones para paliar la desprotección que sufre el sector primario, la igualdad con respecto a otro tipo de trabajos del mercado laboral se aleja de la realidad. Dentro del ámbito de protección a la parte más vulnerable, debemos hablar de la negociación colectiva en el sector agrario y una de las organizaciones que mayor difusión presenta acerca de las desigualdades que comentamos es la organización “Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos” (en adelante UPA). La UPA, como la mayoría de las organizaciones sindicales, trata de disminuir las

⁶⁹ Del 27 de febrero al 31 de diciembre de 2020, el RDL 5/2020 prevé la posibilidad de acceder con 20 jornadas reales al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios residentes en Andalucía y Extremadura. Disponible en:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/subsidio-agrario.html>

deficiencias del sector agrario a través de propuestas de mejora ante los organismos competentes para su correcta gestión, pero además disponen de una gran fuente de información relativa a la inaplicación de las medidas ya aprobadas por el Gobierno. De entre ellas podemos destacar el artículo presente en la revista *La tierra del agricultor y el ganadero* titulado “*La lucha continúa*”⁷⁰ que trata sobre las múltiples reivindicaciones que han representado los miembros de sector agrario para la lucha de sus intereses. De entre sus párrafos podemos destacar el siguiente: “Más de medio millón de personas, hombres y mujeres que vivimos en pueblos de toda España trabajando en la agricultura y la ganadería, hemos participado en movilizaciones de todo tipo para decir que estamos al límite, exigir precios justos y respeto en las formas y el fondo de las relaciones comerciales en el mercado”, y es que el riesgo de la desaparición de los entornos rurales por la falta de recursos económicos continúa suponiendo un riesgo a día de hoy, para esta organización la reivindicación es el exponente necesario para generar evolución y progreso en la legislación presente.

Otra de las organizaciones sindicales más representativas es la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG en adelante) fundada desde 1977⁷¹, su principal meta consiste en representar los intereses de todos los trabajadores del sector agrario en España a través de la defensa de sus derechos, así como la atención a través de servicios de orientación y apoyo. El peso de esta organización ha sido tan relevante a lo largo de la historia de las reivindicaciones campesinas, que el propio Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente la categoriza como la organización agraria más representativa en nuestro país⁷².

Por otra parte, de entre las mejoras o soluciones que podemos encontrar en este mercado podemos aplicar tanto medidas nacionales como internacionales. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), por su parte, trata de gestionar el trabajo decente desde una perspectiva que engloba aspectos externos al

⁷⁰ UNIÓN DE PEQUEÑOS AGRICULTORES Y GANADEROS (UPA): “La lucha continúa”, *La tierra del agricultor y ganadero*. núm. 278, 2020, pp. 3 y ss.

⁷¹ Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG). Disponible en: <http://coag.org/> (consultado el 24 de julio del 2020).

⁷² A nivel insular, podemos decir que el COAG actúa en el área de la agricultura, la ganadería, el medio ambiente así como en el área de formación y orientación del sector. Disponible en: <https://coagcanarias.com/area-agraria-ganaderia/>

sector, estos pueden ser medioambientales, económicos o incluso sociales, ya que como es ya sabido, el sector agrario varía enormemente en función al territorio en el que se encuentre, y será más beneficioso en unos lugares que en otros. Mediante el programa de inserción ODS⁷³ (Objetivos de Desarrollo Sostenible) se trata de implementar en aquellas regiones tercermundistas la ayuda y el apoyo necesario para erradicar la pobreza y el hambre en la población vulnerable, esto está íntegramente relacionado con el trabajo decente, pues para poder conseguir estas expectativas lo óptimo sería dotar a todas aquellas zonas en riesgo de los elementos necesarios para poder instaurar el trabajo decente, y en consecuencia, poder abastecer de alimentos a la población de la que son miembros. Esta práctica propiciará la *“revitalización de los paisajes rurales”*, generando crecimiento inclusivo en los países y, en consecuencia, lograr un *“cambio positivo en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*. De entre las alternativas propuestas, promueve el acceso a semillas de calidad certificada, financiar la maquinaria y tecnología suficiente para fomentar la innovación y desarrollo en la industria, conectar a los pequeños agricultores con los mercados⁷⁴. Además, esta misma propuesta no solo empuja a la mejora humana, sino que también *“mejora la salud del suelo y la conservación de la biodiversidad”*. Es por ello por lo que, resulta imprescindible apoyar la formación de las organizaciones de productores para *“ofrecer servicios y dar voz a las preocupaciones de los agricultores”*.

También, adquiere suma importancia el papel de coordinación y regulación para garantizar un ámbito de conocimiento viable y específico que fomente el trabajo decente y nuevamente el empleo. Y, por último, mejorar la salud del suelo y restaurar la tierra.

Además de esto, debemos hablar del Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario⁷⁵ que tiene objetivo paliar los índices de

⁷³ “Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una estrategia española de desarrollo sostenible”, *Gobierno de España*. Disponible en: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20119Spain_Annex_1_PLAN_DE_ACCION_AGENDA_2030_002.pdf

⁷⁴ Permitiendo que entren en un mercado mucho más abierto y competitivo, fomentar la diversificación de la producción y de los ingresos, y, en consecuencia, los hogares tendrán una mayor estabilidad económica para poder invertir en calidad de vida.

⁷⁵ MITES: “Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario”. *Ministerio de Trabajo y Economía Social, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

siniestralidad en el sector agrario, a través de la sensibilización de las personas que tengan relación con la actividad a desarrollar en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, esto se debe hacer efectivo ya que se considera una de las actividades con mayor porcentaje de accidentes graves o mortales en el ámbito laboral. Por lo tanto, como objetivos primordiales encuentran, en primer lugar, la sensibilización de empresarios y trabajadores, la correcta promoción de la gestión preventiva en todo tipo de empresas y sobre todo fomentar la información y formación sobre las buenas prácticas en el sector para abandonar lo que denominamos “accidentes por exceso de confianza”, en consecuencia, de entre las medidas a adoptar destaca la seguridad en el uso del tractor y la maquinaria agrícola⁷⁶, así como de los productos fitosanitarios, la formación, la vigilancia de la salud, la prevención del golpe de calor, la seguridad vial, el control del envejecimiento de la población trabajadora y además la implementación de la mujer en el sector agrario y en consecuencia la ayuda familiar.

Más allá de este planteamiento, otra de las medidas a promover será el apoyo de asociaciones reivindicativas como la vía campesina y la soberanía alimentaria, así como su difusión en los medios para darle un mayor peso mediático. Por otro lado, y como medida nacional debemos hacer referencia a lo primordial que resulta la apuesta por el comercio local, ya que lejos de buscar una solución con la Ley 12/2013, de 2 de agosto, de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria que aprueba la ley de precios mínimos, lo que realmente se debería de promover es la fijación de los precios por parte de los agricultores que trabajan las materias primas desde su origen, que son los que realmente conocen el precio real del trabajo, siempre y cuando el resto de empresas que posteriormente tratan los productos y ponen a disposición de grandes superficies lleguen a un punto en común en el que los precios de venta sea lo suficientemente razonables para el público y, de la misma forma lo sea para pagar a los campesinos que trabajan la producción. Así pues, y en vistas a que ese cambio tarda en producirse, la

Grupo de Trabajo Sector Agrario. Disponible en:

<https://www.insst.es/documents/94886/619666/Plan+Nacional+de+Sensibilizaci%C3%B3n+en+PRL+en+el+sector+agrario/7a4be877-2644-4add-a9da-d9daee8f0568> (consultado el 17 de agosto del 2020).

⁷⁶ Los accidentes mortales en el año 2019 aumentaron significativamente en base a que los vehículos a motor, y en especial los tractores, son los equipos de trabajo que acumulan mayor tasa de siniestralidad letal.

apuesta por el comercio local es una alternativa viable ya no solo para compensar a nuestros agricultores, sino para adquirir productos de primera calidad y a los que realmente les hace justicia la calidad- precio. Es por esto que además, la FAO recomienda a los agricultores suscribirse a la denominada “agricultura por contrato”, esta consiste en un acuerdo entre agricultores y compradores donde por adelantado exponen términos y condiciones de producción y comercialización de los productos agrícolas dónde además, el agricultor es el que especifica el precio al que se ha de pagar el producto en función a la cantidad y calidad del mismo, así como incluirse información sobre cómo se lleva a cabo su producción o el costo de los insumos para poder producirlos y así obtener un precio mucho más justo⁷⁷. Así pues, problemas como la demora en la entrega de los insumos se podría solucionar con la retención de la producción por parte de los agricultores hasta que se suministren los insumos, notificando al comprador de que la calidad será inferior y se deberán buscar suministros alternativos, o como los de falta de pago a los agricultores, instaurando que los agricultores realicen una solicitud de pago formal dirigida a obtener una solución cooperativo o que se trate de obtener una sentencia judicial o incluso, la resolución del contrato como último recurso. Ante todo, se trata de hacer el acceso más fácil a insumos, servicios y crédito para los agricultores, mejorar la producción y las capacidades organizativas y obtener ingresos más estables, y por parte de los compradores podrán obtener un suministro continuo de materias primas, un menor coste en insumo y mano de obra y productos que cumplen las normas de calidad e inocuidad.

5. CONCLUSIONES

De la investigación realizada con este TFG podemos extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La mayoría de personas que trabajan en el sector del campo suelen tener una mentalidad más retrógrada con respecto a la igualdad de oportunidades de la mujer.

⁷⁷ ONU: “Agricultura por contrato y su regulación legal: ¿Qué deberían saber los agricultores?”, *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, Roma*. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-i7581s.pdf> (consultado el 27 de agosto del 2020)

Esto se debe en mayor medida por el tipo de educación inculcada y el rango de edad de las personas con más antigüedad en el sector. Por tanto, a pesar de que el sector agrario cada vez se ve más forzado a modernizarse para poder adaptarse al mercado actual, normalmente es más difícil instalar la idea de una verdadera igualdad de género.

SEGUNDA.- La agricultura usualmente está relacionada con tener una alta capacidad física, por lo que, a veces, se arraiga en las mujeres el sesgo inconsciente de género de que están incapacitadas para hacer el mismo trabajo que los hombres. La solución ante este problema podría estar en adaptar cada puesto en base a que ambos sexos puedan realizar el mismo trabajo, en lugar de que sean las mujeres las que deban adaptarse a puestos ya establecidos. Este tipo de machismos encubiertos, hacen que en la sociedad se normalice que las mujeres deban ocuparse de tareas que requieran una menor fuerza física, o incluso que no se consideren capaces de ocupar puestos con mayor índice de responsabilidad. Normalmente, este tipo de trabajos suelen llevar consigo un aumento salarial, por lo que es probable que estas mujeres olviden la idea de poder abandonar el papel de ama de casa para poder tener la oportunidad de alcanzar metas que vayan más allá de la labor doméstica.

TERCERA.- El sistema normativo del sector agrario en España está obsoleto en comparación con otros países miembros de la UE, pero más avanzados que otros de los países andinos. Sin embargo, las prácticas propuestas por las organizaciones europeas no se aplican del todo en nuestras comunidades autónomas. Como se ha demostrado, el peso de las organizaciones sindicales referentes al sector en España, tienen un menor peso mediático que otras en el resto del mundo, por lo que la necesidad de un verdadero cambio en la estructura económica, social y laboral de la agricultura es imprescindible. Esto lleva consigo que la legislación y su renovación sea mucho más impasible que en el resto de sectores, cometiendo el grave error de cuestionar la importancia de la agricultura para la vida animal y humana.

CUARTA.- Las prácticas en el sector relativas a la regulación de contratos, junto a la jornada y el salario que se perciben distan de acercarse al concepto de trabajo decente. Esta realidad se percibe especialmente en las mujeres que anualmente perciben menos ingresos además de ser las que en mayor medida suscriben contratos temporales y en los

trabajadores inmigrantes. Esta situación coloca a ambos en una situación de desventaja por la imposibilidad de progreso profesional y la poca visibilidad que se le da al trabajador en la industria. Será necesario regular un contrato que se ajuste en mayor medida a las necesidades del sector, como por ejemplo, que sea más flexible a la hora de retribuir las horas extraordinarias, que implementase una mayor garantía de contratación fija a través de un período mínimo más exigente para convertir el contrato temporal o eventual, además establecer pluses específicos en función a la categoría que se ejerza y no meramente de forma general, o incluso unos requerimientos mínimos obligatorios de seguridad a la hora de exponerse a las condiciones del medio.

QUINTA.- La regulación de un convenio colectivo específico, a pesar de ser necesaria, es mucho más difícil de lo que parece, ya que debido a la gran diversidad de productos y sus respectivas características específicas, hacen que poder buscar medidas y soluciones conjuntas sea mucho más complejo. Además, esto va más allá de un acuerdo burocrático, sino que es muy complicado adaptar todo en una misma normativa. No obstante, no significa que sea imposible, especialmente en materia de los derechos y deberes de los trabajadores sí se podría ser mucho más específico, como por ejemplo en materia de control preventivo a la hora de utilizar productos nocivos, o incluso con inspecciones de trabajo periódicas que impidan la contratación ilegal.

SEXTA.- El sector del campo viene reinventándose en función del movimiento y los cambios del mercado sin mucha ayuda y produciendo lo mismo o más que antes además de no recibir el reconocimiento merecido y no tener acceso tanto a medidas de seguridad específicas como a mano de obra cualificada para el sector. Sin embargo, también es cierto que los agricultores tienden a mostrar una gran pasión por su trabajo, y consecuencia de sus logros, la realización de trabajos tradicionales —y muchas veces hasta ancestrales— parece impedir que se pueda instaurar en muchas áreas del sector de la agricultura una adecuada cultura, conciencia, y políticas de prevención de riesgos laborales adecuadas. A pesar de ello, la obligatoriedad del empresario debe ser cumplir con las bases preventivas que se estipulan en la normativa referente a la prevención de riesgos, con el objetivo, como hemos comentado anteriormente de conseguir una correcta definición de trabajo decente.

SÉPTIMA.- Las circunstancias provocadas por la crisis sanitaria del Covid-19 ha provocado que muchas empresas hayan visto reducida su actividad en un gran porcentaje, hasta el punto de que algunas han tenido que prescindir de trabajadores o incluso cerrar. No sólo se ha visto afectada la plantilla, sino también el producto teniendo en cuenta que la mayoría de los productos recogidos por temporada son perecederos y les es más difícil darles salida si no se mejora la campaña de recolección de este año. En estas circunstancias el sector agrícola no ha dejado en ningún momento de producir para la sociedad, como por ejemplo en el sector de la cebada el precio bajó un 15% en consecuencia a el cierre hostelero, principal consumidor de este producto a través de la cerveza. Sumado a esto, muchos de los trabajadores de las fábricas se vieron obligados a continuar trabajando a pesar de las circunstancias, y algunos como una de las fábricas hortofrutícolas más importantes de Aitona (Lleida) se vieron en la obligación de cerrar ya que tras una inspección de trabajo más de 19 personas habían dado positivo, esto se puede deber al miedo de un despido tras la baja laboral por el virus, por lo que se trata de un condicionante que hasta en tiempos de pandemia se da en exceso.

OCTAVA.- A pesar de la labor de la UE para paliar los déficits del sector agrario, a nivel nacional el papel de las organizaciones sindicales debería de cobrar una mayor importancia. Las comunidades autónomas deberían de financiar proyectos de mejora promovidos por las organizaciones sindicales a través de los ayuntamientos, y así facilitar la labor de construcción de unas pautas que guíen a ambas partes del contrato (trabajador y empresario). Indistintamente, los trabajadores de campo deben seguir produciendo la misma o incluso más cantidad de la prevista en función a la necesidad de la demanda, por lo que usualmente los empresarios necesitan trabajadores dispuestos a hacer una mayor cantidad de horas por el mismo precio, por tanto, el problema de desregularización contractual puede ir más allá de las obligaciones del empresario y estar más orientada a la obligación que tiene el Gobierno de instaurar unas políticas que favorezcan equitativamente a las necesidades de la agricultura. Esta circunstancia no quita que aquellas propuestas de políticas de trabajo decente no puedan resultar eficaces, sino que se dificulta su aplicación por la escasez de recursos para llevarlas a cabo.

Finalmente, debemos tener en cuenta que el sector primario es la principal fuente de alimentos tanto para el ser humano como para los animales. Por tanto, no sólo debemos darle la importancia que se merece a nuestros recursos, sino también a todas esas personas trabajadoras que día tras día se dejan la piel en el campo para ofrecer la misma cantidad y calidad año tras año.

6. BIBLIOGRAFÍA

ALFARO, D; GUERRERO, E; “Brechas de género en el ingreso: Una mirada más allá de la media en el sector agropecuario”, *Consortio de Investigación Económica y Social (CIES)*, Perú, 2013.

ASAJA: “Derechos y deberes de los trabajadores en el sector agrario, convenios colectivos del campo”. *Asociación Agraria Jóvenes Agricultores de Castilla-La Mancha, Consejería de Trabajo y Empleo*. Disponible en:

[http://www.asajaclm.org/recursos/publicaciones/guias/guias_publicacion_asaja_clm_de_rechos_y_deberes_de_los_trabajadores_en_el_sector_agrario .pdf](http://www.asajaclm.org/recursos/publicaciones/guias/guias_publicacion_asaja_clm_de_rechos_y_deberes_de_los_trabajadores_en_el_sector_agrario.pdf) (consultado el 27 de abril del 2020).

BARCIELA, C.; GIRÁLDEZ, J.; LÓPEZ, I.: “Sector agrario y pesca”, en AAVV. (CARRERAS, A; TAFUNELL, X., Coords): *Estadísticas históricas de España, siglos XIX-XX*, 2ªed. rev y aum., Fundación BBVA, Bilbao, 2005, pp. 245 y ss.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria”. *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*. núm. 83, 2009, pp. 263-289.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las relaciones laborales en el sector agrario”, *Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación. Secretaría General Técnica*, Madrid, 1995.

CLAR, E.; MARTÍN-RETORTILLO, M.; PINILLA, V.: “Agricultura y desarrollo económico en España 1870-2000”, *Documentos de Trabajo de la Sociedad Española de Historia Agraria 1503*, Sociedad Española de Historia Agraria, 2015.

CNSST: “Propuesta del grupo de trabajo sector agrario para la realización de actuaciones paralelas a la campaña “tu vida, sin vuelcos”. *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Trabajo Sector Agrario*, 2019. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/619662/Propuesta+para+la+realizaci%C3%B3n+de+actuaciones+paralelas+a+la+campa%C3%B1a+%E2%80%9CTu+vida%2C+sin+vuelcos%E2%80%9D.pdf/d4a2cc3d-baff-460a-a2c8-e4f46e56425e>

DOCAMPO, B.; PROL, F.; PEREIRO, J.: “El principio de igualdad de la negociación colectiva”, en AAVV. (AROCHEÑA. J. Coord) *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, Ed. Ministerio de trabajo e inmigración. Núm. 85, Madrid, 2008.

ESPINOZA, M.; “Trabajo decente y protección social”, *Oficina Internacional de Trabajo (OIT)*, Santiago de Chile, 2003 pp. 3-4.

FIDA: “Informe de género e inclusión social. Principales cuestiones de género e inclusión social en la región Andina”, *Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola*, 2020, Disponible en: https://www.ifad.org/documents/38714170/41801153/genderbrief_andina.pdf/b25f2526-dca7-7b62-4731-e80f826133a2 (consultado el 30 de marzo de 2020).

GRUPO DE ESTUDIOS DE HISTORIA RURAL.: “Contribución al análisis histórico de la ganadería española 1865-1929”, *Revista española de estudios agrosociales y pesqueros*. Núm. 8, 1978, pp. 129-182.

GUALDA, E.: “Mujeres inmigrantes en la agricultura: invisibilidad y visibilidad” *Agricultura Familiar en España*. Universidad de Huelva, 2009, pp. 228-233.

IBERLEY: “Proyecto de Ley de Reforma de la Ley 49/2003, de 26 de noviembre, de arrendamientos rústicos”, *IBERLEY*. Disponible

en:<https://www.iberley.es/temas/regulacion-contrato-aparceria-arrendamientos-rusticos-60085> (consultado el 25 de abril del 2020).

INSHT: *Diagnóstico de situación del sector agrario. Estudio de las condiciones de trabajo en el sector a partir del análisis de la siniestralidad*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid, 2016. pp.9-30.

“Ley Relativa a la Reforma Agraria”, *Ministerio de Agricultura, Industria y Comercio, Gaceta de Madrid, núm. 265, 1932. pp. 2095-2102.*

MATORRAS, A; LÓPEZ, M.J. *Trabajadores especialmente sensibles: concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015.

MAYORDOMO, M; DOMÍNGUEZ, M. “El lado oculto del empleo. La desigualdad de género y el modelo de trabajo. Estudios sobre género y economía”, en AAVV. (VARA, M.J. Coord): *Estudios sobre género y economía*, Akal. Colección Economía Actual, Madrid, 2006, pp. 166-186.

MAYOUX, L ; MACKIE, G.: *A practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development/ Linda Mayoux and Grania Mackie*; International Labour Office, Addis Ababa: ILO, 2008.

MITAS: “Anuario estadístico de Inmigración”, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2006. Madrid. Disponible en <http://www.mites.gob.es/> (consultado el 31 de marzo de 2020).

MITES: “Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2020 (Datos 2019), Observatorio de las Ocupaciones”. *Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ed. Servicio Público de Empleo Estatal*, Madrid, 2020. Disponible en:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-general.html> (consultado el 27 de agosto del 2020).

MITES: “Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario”. *Ministerio de Trabajo y Economía Social, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Grupo de Trabajo Sector Agrario*. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/619666/Plan+Nacional+de+Sensibilizaci%C3%B3n+en+PRL+en+el+sector+agrario/7a4be877-2644-4add-a9da-d9daee8f0568> (consultado el 17 de agosto del 2020).

MISSM: Bases y tipos de cotización 2019, Sistema Especial Trabajadores Cuenta Ajena Agrarios Períodos de Actividad, *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*. Disponible en: <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537/36561#36561> (consultado el 7 de julio del 2020).

MISSM: “Bases y tipos de cotización 2019, Sistema Especial Trabajadores Cuenta Ajena Agrarios Períodos de Inactividad”, *Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones* Disponible en: <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537/36561#36561> (consultado el 7 de julio del 2020).

MISSM: “Régimen Especial de Trabajadores Autónomos”, *Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones*. Disponible en <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32825> (consultado el 7 de julio del 2020).

MISSM: “Regímenes especiales, Requisitos Generales exigidos para la jubilación”, *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*. Disponible en <http://www.seg-social.es>

social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/6137#6141 (consultado el 7 de julio del 2020).

MONTOTO, V.C.; “La visibilización de las mujeres en las políticas agroalimentarias a través del proceso de conceptualización de la soberanía alimentaria”, en AAVV. (MARTIN LOPEZ, M.A; RUEDA LÓPEZ, R.; PÉREZ CURIEL, C; GARCÍA MARTÍN, L., Coords.): *Tierra, Derechos Humanos y desarrollo: supuestos y visiones desde África y América*. Estudios sobre Desarrollo de la Universidad del País Vasco, Capítulo XIV, País Vasco, 2020, pp.294-313.

OIT: “La agricultura: un trabajo peligroso”, *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2015. Disponible en: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356566/lang-es/index.htm. (consultado el 13 de marzo del 2020)

OIT: “Trabajo decente y productivo en la agricultura”, *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2019. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS_437214/lang-es/index.htm. (consultado el 13 de marzo del 2020).

ONU: “Agricultura por contrato y su regulación legal: ¿Qué deberían saber los agricultores?”, *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO*, Roma, 2018.

PARLAMENTO EUROPEO: “La PAC: Una política para el futuro”. Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20110526FCS20313+0+DOC+XML+V0//ES> (consultado el 8 de julio del 2020)

REBODELLO,L; Las mujeres rurales en el contexto de la modernización agraria. *Anales de la Universidad de Chile*, Núm. 5, 1997, pp. 3-8.

ONU: “Fomentar unos derechos de tenencia seguros”, Transformar la alimentación y la agricultura para alcanzar los ODS. *Organización de las Naciones Unidas para la*

Alimentación y la Agricultura, Roma 2018. págs. 38-40. Disponible en <http://www.fao.org/3/i9900es/I9900ES.PDF> (consultado el 31 de marzo de 2020)

UGT: “Convenios bilaterales y multilaterales”, *Área de migraciones, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, UFT-FICA*, 2018. Disponible en: <https://www.ugt-fica.org/areas/migraciones/convenios-bilaterales-y-multilaterales>

UPA: “La lucha continúa”, *Revista La tierra del agricultor y ganadero, Unión de pequeños agricultores y ganaderos*. núm. 278, 2020, pp. 3-5

VÍA CAMPESINA: “Informe anual 2018”, *Vía Campesina, Movimiento Campesino Internacional*, 2018. Disponible en: <https://cloud.viacampesina.org/s/AMSab3PbfzB2xnb#pdfviewer> (consultado el 31 de marzo del 2020)

7. WEBGRAFÍA

CE: Un pacto verde europeo, *Comisión Europea*. Disponible en https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es (consultado el 8 de julio del 2020).

Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG). Disponible en: <http://coag.org/> (consultado el 24 de julio del 2020).

INE: “Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas”, *Instituto Nacional de Estadística*, España, 2016. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176854&menu=ultiDatos&idp=1254735727106 (consultado el 19 de marzo del 2020).

INSS: “Sector agrario”, *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Disponible en: <https://www.insst.es/sector-agrario1> (consultado el 18 de agosto del 2020).

“La vía campesina”. Movimiento Campesino Internacional Web Oficial. Disponible en <https://viacampesina.org/es/> (consultado el 31 de marzo de 2020).

INE. “Demografía y aspectos sociales, distribución porcentual de la población activa en el sector agrario según género y grupos de edad”. *Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación*. España, 2018. Disponible en https://www.mapa.gob.es/estadistica/pags/anuario/2018/CAPITULOSPDF/CAPITULO05/pdfc05_8.pdf (consultado el 19 de marzo de 2020).

INE: “Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario, según género y grupos de edad (Medias anuales)”, *Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, España*, 2018. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/estadistica/pags/anuario/2018/CAPITULOSPDF/CAPITULO05/pdfc05_8.pdf (consultado el 19 de marzo del 2020).

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN: “Índices y salarios agrarios, mes de abril 2020 (1985=100)”, *Unidad de estadística, Subdirección General de Análisis, Coordinación y Estadística, Subsecretaría*, 2020. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-agrarias/indicesysalariosagrariospublicacion2020abril_tcm30-541203.pdf

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN: “La política agrícola común post 2020 “una respuesta desde España”. (MAPA), 2018.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN: “Política Agraria Común: Historia de la PAC”. Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/es/pac/historia-pac/> (consultado el 8 de julio del 2020).

SEPE: “Prestaciones y subsidios por desempleo para personas trabajadoras en el campo, 2019”. *Servicio Público de Empleo Estatal*. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle->

[noticia.html?folder=/2019/Septiembre/&detail=prestaciones-subsidios-esempleo-personas-trabajadoras-campo](#) (consultado el 7 de julio del 2020)

“Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una estrategia española de desarrollo sostenible”, *Gobierno de España*. Disponible en: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20119Spain_Annex_1_PL_AN_DE_ACCION_AGENDA_2030_002.pdf

Convenios colectivos consultados

Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Zaragoza (BOP 1 de enero de 2017).

Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP 17 de noviembre de 2018).

Convenio Colectivo Regional del Campo del Boletín Oficial de Canarias (BOP 23 de octubre de 2018).

Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP 17 de noviembre de 2018).

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007

Relación de sentencias consultadas

STCT, del 18 de enero.

STSJ Andalucía (Sevilla) de 11 de enero de 2017 (rec. núm. 38/2017).

STSJ Castilla y León (Burgos), de 30 de julio del 2002 (rec. núm. 742/2002)

STSJ Comunitat Valenciana, de 8 de junio del 1999 (rec. núm 1826/1999)

STSJ Comunitat Valenciana, 16 de mayo del 2001 (rec. núm 2715/2001)

STSJ Madrid, de 8 de marzo del 2000 (rec. núm. 97/2000)

ANEXOS

TABLA 1: Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario, según género y grupos de edad. (Medias anuales)

DEMOGRAFÍA Y ASPECTOS SOCIALES

5.8. Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario ⁽¹⁾, según género y grupos de edad (Medias anuales)

Años	Total	Género		Grupos de edad en años						
		Hombres	Mujeres	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65 y más
2004	100	69,9	30,1	2,7	18,6	25,4	24,8	19,9	7,3	1,3
2005	100	70,9	29,1	2,9	18,2	25,2	24,2	20,0	7,2	2,3
2006	100	70,3	29,7	2,8	17,8	24,4	26,1	18,2	7,3	3,5
2007	100	71,2	28,8	2,5	17,4	25,5	26,5	18,7	7,4	2,0
2008 (2)	100	70,3	29,7	2,0	14,4	25,3	26,0	21,3	8,5	2,4
2009	100	71,4	28,6	1,8	14,6	24,3	26,5	21,7	8,7	2,3
2010 (*)	100	71,4	28,6	2,3	17,0	26,9	26,1	19,1	6,9	1,9
2011	100	70,9	29,1	1,8	16,0	27,4	27,2	19,1	7,0	1,3
2012	100	70,6	29,4	1,7	15,9	26,0	28,2	20,1	6,8	1,3
2013	100	73,9	26,1	1,4	15,7	25,1	28,0	21,9	6,4	1,4
2014	100	73,6	26,4	1,3	15,4	24,9	27,8	24,3	6,1	1,1
2015	100	74,7	25,4	1,4	15,2	23,7	28,0	24,1	6,4	1,2
2016	100	74,7	25,3	1,3	15,1	23,9	27,7	24,4	6,2	1,4
2017	100	73,8	26,2	1,7	14,0	22,7	28,8	25,0	6,4	1,3
2018	100	74,3	25,7	1,7	13,4	23,4	28,5	24,7	6,7	1,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

⁽¹⁾ Comprende agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

⁽²⁾ Hasta el año 2007 los datos por sectores de actividad están referidos a CNAE-93. A partir del año 2008 los datos por sectores de actividad están referidos a CNAE-2009

(*) Las tablas que incluyen entre sus variables la ocupación se elaboran con CNO 2011

[Fuente: MAPA. Demografía y aspectos sociales, distribución porcentual de la población activa en el sector agrario según género y grupos de edad. *Ministerio de agricultura, pesca y alimentación*.

España, 2018. Disponible en

https://www.mapa.gob.es/estadistica/pags/anuario/2018/CAPITULOSPDF/CAPITULO05/pdfc05_8.pdf

(consultado el 19 de marzo de 2020)].

TABLA 2: Contratos por modalidad y sexo

TABLA 30. CONTRATOS POR MODALIDAD Y SEXO						
Modalidad	Total contratos	% total	% var. 2018/19	Sexo		
				Hombres	Mujeres	
Indefinido	Indefinido ordinario (bonificado/no bonificado)	1.312.831	5,83	-8,53	715.081	597.750
	Indefinido personas con discapacidad ordinarios	11.082	0,05	-4,62	6.731	4.351
	Conversión ordinaria	835.521	3,71	-0,29	468.852	366.669
	Total	2.159.434	9,59	-5,49	1.190.664	968.770
Temporal	Obra o servicio	8.193.202	36,39	-0,98	5.132.344	3.060.858
	Eventual circunstancias de la producción	10.341.952	45,94	5,20	5.465.613	4.876.339
	Interinidad	1.555.355	6,91	-0,93	456.686	1.098.669
	Temporal personas con discapacidad	25.893	0,12	2,31	15.912	9.981
	Sustitución jubilación anticipada	708	0,00	14,56	267	441
	Jubilación parcial	16.678	0,07	-56,91	12.115	4.563
	Relevo	8.063	0,04	-58,11	3.918	4.145
	Prácticas	82.476	0,37	-23,14	42.757	39.719
	Formación	39.435	0,18	-25,32	18.427	21.008
	Otros	86.410	0,38	-1,39	35.857	50.553
	Investigador predoctoral en formación	2.615	0,01	-	1.384	1.231
	Total	20.352.787	90,41	1,73	11.185.280	9.167.507
Total	22.512.221	100,00	0,99	12.375.944	10.136.277	

[Fuente: MITES: “Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2020 (Datos 2019), Observatorio de las Ocupaciones”. *Ministerio de Trabajo y economía social, Ed. Servicio Público de Empleo Estatal*, Madrid, 2020. Disponible en:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-general.html> (consultado el 27 de agosto del 2020)].

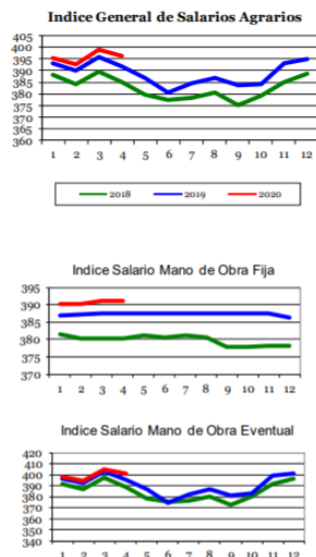
TABLA 3: Índices mensuales de salarios agrarios

INDICES MENSUALES DE SALARIOS AGRARIOS (BASE 1985 = 100)

	Índice mensual	% var. año anterior	% var. mes anterior
ABRIL 2020			
Índice general	396,22	1,17	-0,64
Trabajadores fijos	391,21	0,98	0,03
Encargados, capataces	370,97	2,44	0,07
Tractoristas y maquinistas	394,35	1,55	0,02
Pastores	408,00	1,37	0,00
Vaqueros o porqueros	405,63	0,85	0,02
Hortelanos	438,64	-1,28	0,02
Guardas o caseros	442,71	0,82	0,05
Peón fijo para trabajos diversos	373,40	0,56	0,02
Trabajadores eventuales (tipos de trabajo)	400,76	1,34	-1,07
Preparación del terreno	449,30	17,54	7,95
Siembra y abonado	395,75	4,27	-5,70
Labores complementarias	399,02	1,08	-4,12
Riegos	411,47	2,08	-2,14
Tratamientos de plagas	435,87	-0,11	-2,63
Recolección productos herbáceos	361,40	2,02	-2,20
Recolección frutas y agrios	381,17	-0,90	-4,37
Poda	379,78	1,41	0,43
Plantación y tala de árboles	424,12	1,17	10,10
Manejo de ganado	376,29	-0,72	0,59

Nota: Se señalan en rojo los descensos inferiores al -5 % y en azul las subidas superiores al 5 %

*datos calculados con información suministrada por las CCAA al MAPA a fecha agosto 2020



[Fuente: MAPA: “Índices y salarios agrarios, mes de abril 2020 (1985=100)”, *Unidad de estadística, Subdirección General de Análisis, Coordinación y Estadística, Subsecretaría, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2020. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-agrarias/indicesysalariosagrariospublicacion2020abril_tcm30-541203.pdf]*

TABLA 4: Situación profesional en el sector agrario

	Agricultura	Producción ganadera	Producción agrícola y ganadera	Apoyo agrícola y ganadero	Silvicultura	Total de actividades
Empresario con o sin asalariados	32,0%	63,0%	60,8%	23,9%	9,9%	16,9%
Miembro de una cooperativa	0,4%	1,0%	0,1%	0,0%	0,5%	0,1%
Ayuda en empresa o negocio familiar	1,9%	6,4%	5,2%	1,9%	0,6%	0,6%
Asalariados	65,7%	29,6%	33,8%	74,2%	88,9%	82,4%

[Fuente: INE: “Encuesta de Población Activa 2013”. *Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/> (consultado el 18 de marzo del 2020)].*

TABLA 5: Situación profesional de los trabajadores del Sector Agrario

	A	B	C	D	E	F
Empresario con o sin asalariados	32,0%	63,0%	60,8%	23,9%	9,9%	16,9%
Miembro de una cooperativa	0,4%	1,0%	0,1%	0,0%	0,5%	0,1%
Ayuda en empresa o negocio familiar	1,9%	6,4%	5,2%	1,9%	0,6%	0,6%
Asalariados	65,7%	29,6%	33,8%	74,2%	88,9%	82,4%

A. Agricultura
B. Producción ganadera
C. Producción agrícola y ganadera
D. Apoyo agrícola y ganadero
E. Silvicultura
F. Total de actividades

[Fuente: INSHT: “Diagnóstico de situación del sector agrario. Estudio de las condiciones de trabajo en el sector a partir del análisis de la siniestralidad”, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*, Madrid, 2016].

TABLA 6: Número de ATJT por gravedad

	Leve	Grave	Mortal	Total
Agricultura	18.181	179	27	18.387
Producción ganadera	2.551	51	5	2.607
Producción agrícola y ganadera	1.834	70	5	1.909
Apoyo agrícola y ganadero	1.936	21	0	1.957
Silvicultura	2.634	48	9	2.691
Total de actividades	420.829	3.329	467	424.625

[Fuente: INSHT: “Diagnóstico de situación del sector agrario. Estudio de las condiciones de trabajo en el sector a partir del análisis de la siniestralidad”, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*, Madrid, 2016].