

# Salvar el campo: medidas excepcionales de empleo en el sector agrario durante el estado de alarma

**Lourdes López Cumbre**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

---

*La falta de trabajadores en el campo, en parte como consecuencia de las dificultades de movilidad nacional e internacional, motiva la adopción de medidas extraordinarias, también para este sector. Principalmente, porque se permite que los trabajadores desempleados o con cese de actividad puedan compatibilizar sus prestaciones públicas con la retribución obtenida por el trabajo realizado en el campo.*

1. La razón que justifica estas medidas excepcionales la confiesa el legislador en el primer artículo de esta nueva norma, el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, BOE, 8, considerándolas necesarias para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria durante la vigencia del estado de alarma. Precedida de una exposición de motivos ampliamente explicativa, la norma intenta evitar los efectos que la falta de trabajadores estacionales, nacionales y extranjeros, podría suponer para el sector agrícola y para el abastecimiento de la población. Comoquiera que las limitaciones de movilidad internacional impiden la llegada de trabajadores inmigrantes para trabajar en el campo y que buena parte de las cosechas coinciden en el tiempo, la «llamada» a prestar servicios en la actividad agraria pasa por adoptar medidas excepcionales en el sector.

Dadas las circunstancias, la solución a este problema tan sólo puede propiciarse con el activo nacional o extranjero que ya se halle en nuestro país. Y, en estos momentos, los potenciales

trabajadores del campo o se encuentran activos —por el momento, sólo en actividades esenciales o en determinadas actividades— o inactivos —a través de diferentes mecanismos laborales y de protección social que el Gobierno ha venido desarrollando para paliar la paralización progresiva de empresas—. Resulta evidente que, entre el personal en activo, será difícil encontrar una solución al problema por lo que, necesariamente, deberá recurrirse al personal sin actividad temporal o definitiva.

De ahí que la principal excepción introducida por este nuevo Real Decreto-ley 13/2020 resida en permitir compatibilizar algunas prestaciones sociales con la retribución obtenida por el trabajo en el campo. No es la única, pero sí se considera un precedente, justificado porque, la imposibilidad de contratar en origen a cupos de temporeros inmigrantes y la inicial incompatibilidad de prestaciones sociales con las percepciones salariales, impedían el mantenimiento de las cosechas y condenaba a la pérdida de las mismas en buena parte de las explotaciones agrícolas.

2. Las medidas adoptadas se extienden, ex artículo 2 de este Real Decreto-ley 13/2020 a: a) personas en situación de desempleo o cese de actividad; b) trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad conforme a lo señalado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos señalados en esta norma; c) trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la entrada en vigor del estado de alarma conforme al Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, BOE, 14 y el 30 de junio de 2020, cuya prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones; y d) finalmente, podrán acogerse los jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años.

El ámbito subjetivo de la norma es, como cabe comprobar, muy amplio. Y abarca, en términos generales, dos situaciones, la del desempleo y la del trabajo de los extranjeros. En cuanto a la primera, conviene precisar que no se trata de beneficiarios de determinadas prestaciones o subsidios sino de aquellas personas que se encuentren en alguna las situaciones expuestas, a saber, desempleo —trabajador por cuenta ajena— o cese de actividad —trabajador por cuenta propia—. Pero no se exige que sean perceptores de prestaciones de Seguridad Social derivadas de esta situación de inactividad, aun cuando, como se comprobará al analizar las compatibilidades, puedan serlo —y previsiblemente lo sean en su mayoría—. Por lo demás, la indicación de que puede tratarse de personas con sus contratos suspendidos no añade nada nuevo, al menos aquí, por cuanto precisamente se trata de personas que, por ese motivo, se hallan desempleadas por lo que podrían estar incluidas en el apartado genérico del desempleo. Sin embargo, existe una cierta deficiencia técnica en la redacción del precepto porque no es del todo cierto que puedan ser beneficiarias de estas medidas excepcionales todas las personas indicadas. No, si se atiende a las prohibiciones prescritas en el artículo 3 de este Real Decreto-ley 13/2020. Se trata de un precepto destinado a señalar cuáles son las prestaciones sociales compatibles con el jornal obtenido en el trabajo en el campo. Y, aun cuando dicho precepto se convierte en nuclear por las razones ya expuestas, también aquí, en el artículo 2, habría sido necesario señalar que, pese a la generalización del ámbito subjetivo abarcado, existen dos límites al mismo.

En primer lugar, porque, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de este Real Decreto-ley 13/2020, no se permite la compatibilidad con la prestaciones por desempleo «derivadas de

la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de aquellas que tengan su origen en las medidas previstas en los artículos 22, 23 y 25 el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19». Y, en segundo término, porque tampoco se admite compatibilizar estos rendimientos con «las prestaciones por cese de actividad motivadas por las causas previstas en el artículo 331 de la Ley General de la Seguridad Social, con exclusión de aquellas que tengan su origen en la medida prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19». En consecuencia, los trabajadores que se encuentren percibiendo cualquiera de estas prestaciones, aunque cumplan con el requisito de estar desempleados o haber cesado su actividad e incluso estar incluidos en un ERTE, no podrán ser beneficiarios de estas medidas. Salvo que no perciban las prestaciones indicadas, en cuyo caso hay que considerar que prevalece el artículo 2 sobre el artículo 3 y que se impone la expansión subjetiva que el legislador ha pretendido para atraer al mayor número de trabajadores a las labores agrarias.

Por lo que se refiere a la contratación de extranjeros, también conviene precisar algunos matices. Como establece el nuevo Real Decreto-ley 13/2020 se trata de dos supuestos. Uno, el de los trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la entrada en vigor del estado de alarma conforme al Real Decreto 463/2020 y el 30 de junio de 2020 y cuya prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones. Y, otro, el de los jóvenes extranjeros en situación regular entre los 18 y 21 años de edad. Ambos supuestos cuentan con apoyo jurídico en nuestro ordenamiento. En el primer caso, porque el artículo 70 del Reglamento de Extranjería (RD 557/2011, 20 de abril, BOE, 30) establece una serie de posibilidades para prorrogar la autorización de trabajo por cuenta ajena y, en el segundo de los supuestos, porque existe un compromiso nacional y autonómico de facilitar la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes extranjeros cuando alcanzan la mayoría de edad [sirva de ejemplo lo dispuesto en el artículo 35.9 de la Ley Orgánica de Extranjería (LO 4/2000, de 11 de enero, BOE, 12)].

Por lo demás, y para cumplir las restricciones de movilidad, la norma exige con carácter general a todos ellos que tengan domicilios próximos a los lugares en que haya de realizarse el trabajo, ex artículo 2.2. de este Real Decreto-ley. A tal efecto, se considerará que existe proximidad cuando el domicilio del trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo. No obstante, se permite que las Comunidades Autónomas puedan ajustar este criterio en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios.

3. La aplicación de estas medidas excepcionales se extiende a todos los contratos laborales de carácter temporal que se suscriban para desarrollar actividades en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de CNAE propios de la actividad agraria, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta del empleado —con anterioridad, se entiende—. La firma y finalización del contrato deberán estar comprendidas entre la entrada en vigor de esta norma y la finalización de su vigencia el 30 de junio de 2020. Por lo tanto, no sólo deberán firmarse en este periodo sino que su duración deberá estar comprendida en el mismo. De no ser así, y salvo que existan prórrogas posteriores, el contrato firmado que siga vigente con posterioridad no podrá beneficiarse de

estas medidas excepcionales, sometiéndose al régimen ordinario de contratación laboral. Señálese, en este punto, que, a diferencia de buena parte de las medidas excepcionales adoptadas como consecuencia del estado de alarma y supeditadas a la duración de este último y de sus prórrogas, en este caso la duración se extenderá hasta el 30 de junio de 2020 por las necesidades estacionales.

La remuneración mínima aplicable al trabajador que preste sus servicios, con independencia del sector del que proceda el citado trabajador, deberá ser la que corresponda según Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación. En todo caso, se garantiza el salario mínimo interprofesional (Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, BOE, 5, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 en 950 euros mensuales). Dicha retribución deberá abonarse mediante transferencia bancaria en la cuenta indicada por el trabajador en el contrato suscrito con el empleador.

Merece asimismo ser destacado, aunque resultaría innecesario recordarlo en esta norma, que el empresario deberá asegurar en todo momento la disponibilidad de medios de prevención apropiados frente al COVID-19. Y no sólo eso, sino que le será de aplicación las normas ya adoptadas para la realización del trabajo, también en el campo. A estos efectos procede considerar que, en el Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero, BOE, 26, adoptado también por este Gobierno, aunque en un período anterior a la declaración del estado de alarma, se intensificaron las medidas de inspección laboral en el ámbito agrícola. En ese sentido, se modificó la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en concreto, por lo que se refiere a su artículo 19. De conformidad con dicho precepto, se permite que la actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social pueda ejercitarse también en locales, viviendas, u otros lugares habilitados, aun cuando no se encuentren en las empresas, centros y lugares de trabajo en que se ejecute la prestación laboral, *«en los que residan, se alojen o puedan permanecer los trabajadores por razón de su trabajo durante los períodos de descanso, y hayan sido puestos a disposición de los mismos por el empresario, en cumplimiento de una obligación prevista en una norma legal, convenio colectivo o contrato de trabajo»*.

4. La norma permite, como se anticipó y para incentivar la incorporación al campo, la compatibilidad de las retribuciones percibidas por la actividad laboral que se desempeñe al amparo de las medidas extraordinarias de flexibilización del empleo con buena parte de las prestaciones sociales percibidas por los beneficiarios.

Y, así, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 de este Real Decreto-ley 13/2020, dicha retribución será compatible con: a) el subsidio por desempleo (Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, BOE, 11 por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social) o con la renta agraria (Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, BOE, 12 por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura); b) las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de aquellas que tengan su origen en las medidas previstas en los artículos 22, 23 y 25 el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, BOE, 18 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19; c) con cualesquiera otras prestaciones por desempleo reguladas en el título III del texto refundido de la Ley General de la

Seguridad Social; d) con las prestaciones por cese de actividad motivadas por las causas previstas en el artículo 331 de la Ley General de la Seguridad Social, con exclusión de aquellas que tengan su origen en la medida prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020; e) con cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación. Para posibilitar esta compatibilidad y hasta el 30 de junio de 2020, la Disposición adicional 2ª de este Real Decreto-ley 13/2020 suspende la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, BOE, 7 de mayo por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, BOE, 4 de Protección por Desempleo y la del artículo 342 de la Ley General de la Seguridad Social.

Pues bien, precisamente aquí reside la principal excepcionalidad de esta norma. Frente a la regla general que impide compatibilizar el trabajo con las prestaciones o subsidios de la Seguridad Social o del sistema de protección social, aquí se permite. Y es razonable. Supone un incentivo para atraer a aquellos trabajadores que, si perdieran sus prestaciones, no tendrían motivación —o tendrían una menor motivación— a aceptar esta nueva ocupación. Por lo demás, tampoco se trata de una actuación extraordinaria del Gobierno pues, poco a poco, va aceptándose progresivamente la compatibilidad de prestaciones o subsidios con rentas derivadas del trabajo (sirvan de ejemplo los artículos 282.2 y 282.3 de la Ley General de la Seguridad Social, en relación al desempleo, o el artículo 214 de la citada norma, por lo que se refiere a la jubilación, por ejemplo). Incluso, en el ámbito agrario, existen precedentes toda vez que, cuando el subsidio agrario se percibe por mayores de 52 años, se permite la compatibilidad con el trabajo agrarios (Disposición transitoria 5ª Ley 45/2002, 12 de diciembre, BOE, 13).

En consecuencia, la regla de compatibilidad es amplia si no fuera porque, como ya se ha advertido, excluye a las prestaciones de desempleo o cese de actividad derivadas de la situación de crisis sanitaria (aquellas que tengan su origen en las medidas previstas en los artículos 22, 23 y 25 o en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020). Probablemente el Gobierno no haya querido extender la «excepcionalidad» a lo ya «excepcional» pero hay muchas empresas, trabajadores por cuenta ajena y autónomos que han visto interrumpida la actividad como consecuencia del COVID-19 que podrían resultar asimismo beneficiarios de este tipo de compatibilidad. No en vano, son perceptores de prestaciones contributivas de desempleo en los mismos términos que el resto.

En contraposición, es importante la reserva que hace el artículo 3 de este Real Decreto-ley 13/2020 al advertir que los ingresos obtenidos por esta actividad laboral no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de renta establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas. Como también se considera relevante que, para el supuesto de perceptores de prestaciones por desempleo de trabajadores agrarios a los que sea de aplicación el sistema unificado de pago, no se tengan en cuenta las jornadas reales trabajadas en estas contrataciones, a los efectos de determinar la cuantía y los días de derecho consumidos, ex artículo 5.5 de este Real Decreto-ley 13/2020.

Sin embargo, este trabajo en el campo seguirá siendo incompatible con las prestaciones económicas de Seguridad Social por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo

durante la lactancia natural. Asimismo, será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo aquellos supuestos de compatibilidad ya previstos para esta contingencia en la Ley General de la Seguridad Social. Igualmente se considerará incompatible con la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, salvo, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de este Real Decreto-ley 3/2020, por lo que respecta al período obligatorio de la madre biológica a continuación del parto, o la parte que restara del mismo, que se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las prestaciones previstas en esta nueva norma contenida en el Real Decreto-ley 13/2020.

5. Para facilitar la gestión de estas medidas, las Administraciones competentes y los agentes sociales promoverán la contratación de las personas que se encuentren en las circunstancias descritas, especialmente en cuanto a la exigencia de proximidad para la movilidad. Las ofertas de empleo que sea necesario cubrir en cada localidad serán comunicadas por las empresas y empleadores a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes, que las gestionarán para darles cobertura de manera urgente con las personas beneficiarias de estas ayudas. Claro que eso no significa que no puedan trabajar en el campo quienes no sean perceptores de ayudas o prestaciones públicas, tan sólo precisa el legislador que, si fueran beneficiarios de las mismas, estas medidas permitirían mantener su percepción pese a la realización del trabajo por cuenta ajena en el campo.

Por su parte, el artículo 5.3 del Real Decreto-ley efectúa un ranking de prioridades que deberán considerar los servicios públicos de empleo autonómicos. Y, así, en aquellas localidades o municipios en que el número de demandantes de empleo supere la oferta disponible de trabajadores, dichos servicios de empleo establecerán los colectivos prioritarios para cubrirla. Como criterios prioritarios para gestionar dichas ofertas de empleo se tendrán en cuenta los siguientes: a) personas en situación de desempleo o cese de actividad que no perciban ningún tipo de subsidio o prestación; b) personas en situación de desempleo o cese de actividad que perciban únicamente subsidios o prestaciones de carácter no contributivo; c) personas en situación de desempleo o cese de actividad perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral; d) migrantes cuyos permisos de trabajo y residencia hayan expirado durante el período comprendido entre la declaración de estado de alarma y el 30 de junio de 2020; y e) jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años. No se trata, por lo demás, de una norma imperativa sino de una orientación para casos de concurrencia que, a juzgar por la necesidad de trabajadores en el sector, no deberán producirse salvo que, por las restricciones de limitación geográfica de la medida, en una misma zona, exista demanda mayor que la oferta. Mas, como la norma permite a las Comunidades Autónomas realizar ajustes en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios, no deberían plantearse problemas aplicativos en este sentido.

Finalmente, y para facilitar la gestión de estas ofertas de empleo, tanto «empresas» como «empleadores» deberán comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes las contrataciones acogidas a esta norma en la forma habitual, siendo el Servicio Público de Empleo Estatal el que habrá de remitir la información sobre estos contratos a las autoridades competentes.

En definitiva, una solución excepcional, en una situación extraordinaria, con medidas temporales y con un objetivo único, el de mantener la producción agrícola en un estado de emergencia.

Para más información, consulte nuestra web [www.ga-p.com](http://www.ga-p.com) o dirijase al siguiente e-mail de contacto: [info@ga-p.com](mailto:info@ga-p.com)