

> Guía sobre relaciones laborales
y Seguridad Social para
las cooperativas agroalimentarias

> **Coordinador:** Manuel Alegre Bueno

> Guía sobre relaciones laborales
y Seguridad Social para
las cooperativas agroalimentarias

> **Coordinador:** Manuel Alegre Bueno

La reproducción de esta obra está permitida citando su procedencia.
Marzo 2024.
Informe elaborado por la Cátedra Cooperativas Agroalimentarias.

Edita y distribuye:

Cooperativas Agro-alimentarias de España
C/ Agustín de Bethencourt 17, 4ª planta.
28003 Madrid
cooperativas@agro-alimentarias.coop
www.agro-alimentarias.coop

ISBN: 978-84-09-59580-8

Depósito Legal: M-7951-2024

Imprime: Publico, S.L.

> ÍNDICE

Abreviaturas	6
Introducción.....	7
PRIMERA PARTE. RELACIONES LABORALES	9
I. CONTRATACIÓN	9
1. Cuestiones generales	9
2. Contrato por circunstancias de la producción	10
3. Contrato por sustitución	13
4. Contrato fijo-discontinuo	15
5. Contratos formativos	21
II. CONDICIONES DE TRABAJO	23
III. EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES.....	24
PARTE SEGUNDA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	26
PARTE TERCERA. RÉGIMEN JURÍDICO-LABORAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES Y DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS	28
PARTE CUARTA. SEGURIDAD SOCIAL	32
PARTE QUINTA. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	40

> ABREVIATURAS

ET: 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

LAR: Ley 49/2003, de 26 de noviembre, de Arrendamientos Rústicos

LC: Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas

LETA: Ley 20/2007, de 11 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

LMEA: Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

RDSAT: Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación

> O. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por finalidad dar respuesta a las principales dudas que suscita la aplicación de la legislación laboral y de seguridad social en el sector agroalimentario, habida cuenta que el mismo carece de una legislación específica que tome en consideración sus especiales características, como son la estacionalidad del trabajo, la negociación colectiva, la protección social de las personas trabajadoras o la seguridad y salud laboral, y ello pese al importante peso que representa en el conjunto del PIB de España (9,2% en el año 2022), dando empleo directo e indirecto a más de 2,7 millones de personas. Dentro de este sector, uno de los principales actores son las cooperativas agroalimentarias, cuya facturación equivale al 68% de valor de la producción final agraria y al 28% del valor de las ventas netas de la industria alimentaria española (datos de Cooperativas Agro-alimentarias de España).

Al objeto de cumplir la finalidad expresada, la obra adopta el formato de guía práctica: pregunta y respuesta, que pretende ser dinámica -no definitiva-, y con vocación de permanencia, pudiendo ser ampliada con nuevas cuestiones que se le susciten al lector. Se estructura en cinco partes diferenciadas y autónomas: la primera dedicada a los problemas derivados de las relaciones laborales en el sector agroalimentario, con especial atención a la contratación, la jornada de trabajo y la externalización de actividades. La segunda parte del trabajo se dedica a los problemas que plantea la negociación colectiva tras la reforma de su normativa reguladora en 2021. En la tercera parte se da respuesta a numerosas cuestiones que plantea el régimen jurídico-laboral de los socios trabajadores y de trabajo en las cooperativas. El lector encontrará en la cuarta parte de la guía respuesta a un número importante de preguntas que versan sobre el encuadramiento en Seguridad Social de trabajadores y titulares de explotaciones agrarias, así como sobre el nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos. Finalmente, la quinta y última parte del trabajo está dedicada a resolver dudas sobre la aplicación de las normas relativas a la seguridad y salud laboral en el sector agroalimentario.

> PRIMERA PARTE. RELACIONES LABORALES

I. CONTRATACIÓN

1. CUESTIONES GENERALES

¿Qué diferencia el contrato de aparcería de un contrato laboral?

El contrato de aparcería es aquél por el que el titular de una finca o de una explotación cede temporalmente su uso y disfrute o el de alguno de sus aprovechamientos, así como el de los elementos de la explotación, ganado, maquinaria o capital circulante, conviniendo con el cesionario aparcerero en repartirse los productos por partes alícuotas en proporción a sus respectivas aportaciones.

Se presume, salvo pacto en contrario, que el contrato de aparcería -civil- no comprende una relación laboral entre cedente y cesionario, pudiendo pactarse expresamente este tipo de relación, en cuyo caso se aplicará la legislación laboral (art. 28 LAR).

Para delimitar el contrato de aparcería de un contrato laboral, en el que se pacte el pago de una parte del salario en especie (con productos), hay que estar a la ajenidad de los frutos (el trabajador no asume el riesgo de la actividad) y a la titularidad de la explotación agraria, que no pertenecerá al trabajador.

Cuando un trabajador concatene contratos temporales por sustitución de situaciones de incapacidad temporal o maternidad/paternidad o licencias con reserva del puesto de trabajo, ¿podrá considerarse causa para su obtención de condición de fijo la suma de estos periodos de contrato temporal?

Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal (art. 15.5 ET).

La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada

o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos (art. 15.9 ET).

De estas reglas queda excluido, por tanto, el contrato por sustitución.

2. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

¿En los contratos temporales por circunstancias de la producción se debe hacer constar la fecha de finalización?

Para que se entienda que concurre causa que justifique la celebración de un contrato por circunstancias de la producción "será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista" (art. 15.1 ET). Por consiguiente, no sólo deberá reflejarse la fecha de finalización, sino que la duración del contrato pactada se ajusta a la duración de la causa.

¿Si el convenio colectivo vigente me permite celebrar un contrato eventual hasta 12 meses, puedo seguir aplicando esta duración máxima?

Cuando el contrato por circunstancias de la producción obedezca, bien a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, bien a oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, la duración del contrato no podrá ser superior a 6 meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año (art. 15.2 ET).

Así pues, las previsiones convencionales referidas a la duración del antiguo contrato eventual sólo resultarán aplicables a todos aquellos contratos de este tipo celebrados hasta el 29-3-22, pero no resultan aplicables al nuevo contrato por circunstancias de la producción al quedar derogadas con la entrada en vigor del RDL 32/21 (D.D. Única).

La limitación que establece la norma del uso de los contratos temporales por circunstancias de la producción para contrata, subcontrata y concesiones administrativas ¿es para las causas imprevisibles, para las previsibles o para ambas?

No servirán como causa del contrato por circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa (art. 15.2 ET).

En estos supuestos si podrá celebrarse, en cambio, este tipo de contratos: a) cuando la contrata, subcontrata o concesión no constituya la actividad habitual de la empresa; b) cuando siendo su actividad habitual, en el marco de las contrata, subcontrata o concesiones administrativas se produzcan un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan

un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, o situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.

En una actividad que por su naturaleza se cubre por fijos discontinuos ¿se pueden celebrar contratos por circunstancia de la producción para aumentar la plantilla en días puntuales en que se produzca un incremento puntual y no previsible de la demanda que no puede ser cubierta por el personal fijo discontinuo?

Sí, siempre que se trate de un incremento ocasional y obedezca a factores externos provenientes del mercado y no a un déficit estructural de plantilla.

¿Puede un empresario agrícola emplear para la recolección agrícola y, en general, para los trabajos de recolección el contrato de circunstancias de la producción?

Las tareas de recolección agrícola son trabajos vinculados a actividades productivas de temporada, por lo que deberán celebrarse contratos fijos-discontinuos para realizarlas (art. 16.1 ET).

Si una cooperativa agraria tiene un incremento de las ventas entre los meses de noviembre a enero de cada año por lo que necesita más personal para hacer frente a ello, ¿qué tipo de contrato ha de utilizar?

En principio, al tratarse de trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos y determinados, por lo que el contrato más adecuado sería el fijo-discontinuo (art. 16.1 ET). Ahora bien, se admite como causa del contrato por circunstancias de la producción las "situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada", con un máximo de 90 días en el año natural (art. 15.2 ET). La duda en relación a esta causa es si podrá utilizarse para aquellas situaciones (de temporada o intermitentes, con reiteración anual) que, conforme al art. 16.1 ET, habría de celebrarse un contrato fijo-discontinuo, pues tal limitación no se expresa en el texto de la norma, a diferencia de las otras causas que justifican la celebración de contrato por circunstancias de la producción: incremento ocasional e imprevisible de la actividad y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

En caso de necesidad de contratación temporal con el objetivo de cubrir vacaciones del personal, ¿qué tipo de contrato sería el apropiado, y con qué duración máxima? y ¿para cubrir descansos periódicos distintos de las vacaciones?

Entre las causas que permiten celebrar un contrato por circunstancias de la producción se encuentran las vacaciones anuales que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos que exijan la celebración de contratos fijos-discontinuos por tratarse de trabajos de "prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados" (art. 15.2 y 16.1 ET).

En este caso, la duración del contrato por circunstancias de la producción será, como máximo, de 6 meses o de 12 meses para aquellos sectores de actividad en que la negociación colectiva sectorial que así lo prevean.

En consecuencia, parece deducirse del art. 15.2 ET que la celebración de contratos por circunstancias de la producción para cubrir los desajustes de plantilla causados por las vacaciones estará justificada en caso de que aquéllos sean imprevisibles. Lo mismo cabría decir para los descansos periódicos distintos de las vacaciones.

De otro lado, puede plantearse si las vacaciones o descansos periódicos son “situaciones ocasionales” y “previsibles” con una “duración reducida y delimitada”, en cuyo caso también podría recurrirse al contrato por circunstancias de la producción con un máximo de 90 días en el año natural (art. 15.2 ET).

Si una cooperativa agraria precisa personal para cubrir fines de semana -no siempre- y para circunstancias puntuales, ¿qué contratación puede realizar?

Podrán celebrarse contratos por circunstancias de la producción cuando:

- a) el incremento de la actividad sea ocasional e imprevisible o las oscilaciones (fines de semana), aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a trabajos de naturaleza estacional o de “prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”, en cuyo caso habrá que recurrir a la contratación fija-discontinua (art. 15.2 y 16.1 ET).
- b) el incremento de la actividad o las oscilaciones (fines de semana), sean ocasionales, previsibles y tengan una duración reducida y delimitada, no superior a 90 días en el año natural (art. 15.2 ET)

De no encajar la situación en alguna de dichas causas, habrá que recurrir a la contratación indefinida ordinaria a tiempo parcial o la contratación fija-discontinua (art. 16 ET).

Una cooperativa agraria recibe como consecuencia de la situación económica (guerras, catástrofes,...) un pedido que supone un aumento de su actividad habitual superior al 50%. Para satisfacer el pedido necesita contratar más personal, ¿qué modalidad contractual puede utilizar?

Al tratarse de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, podrá celebrarse contratos por circunstancias de la producción (art. 15.2 ET).

Una cooperativa agraria pretende lanzar un producto nuevo, para lo que necesita contratar personal durante el periodo de la campaña. ¿Qué tipo de contrato podrá realizar?

Podrá utilizarse el contrato por circunstancias de la producción por generar un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se precise, con una duración máxima de 6 meses, o bien el mismo tipo contractual, con una duración máxima anual de 90 días no sucesivos de tratarse de una situación ocasional, pero previsible y con una duración reducida y delimitada.

Varios trabajadores de la empresa solicitan el disfrute de sus vacaciones coincidiendo las fechas respecto de algunos de ellos. ¿Puede el empresario sustituirlos? ¿con qué contrato?

La sustitución de trabajadores durante el periodo de disfrute de sus vacaciones puede realizarse con dos tipos de trabajadores: fijos-discontinuos o temporales con contratos por circunstancias de la producción, si bien con el límite, para este último tipo de contratos, que no responda a situaciones en las que deba celebrarse contratos fijos-discontinuos (prestación intermitente y periodos de ejecución ciertos [arts. 15.2 y 16.1 ET])

Una pequeña cooperativa agraria se encuentra con que, de pronto, en dos días, varios trabajadores solicitan diferentes permisos previstos en el convenio colectivo, por razones diferentes. El empresario necesita contratar trabajadores durante ese periodo ¿qué modalidad contractual podrá utilizar?

Para atender a dicha situación podrá celebrar contratos por circunstancias de la producción (art. 15.2 ET).

En el supuesto de que un trabajador (A), que está de baja por paternidad, esté siendo sustituido por otro trabajador (B), y que su baja en la empresa coincide con salida de vacaciones de otro trabajador (C) y del mismo departamento, ¿se puede considerar como causa imprevisible la contratación por sustitución de vacaciones del trabajador C a la persona que está sustituyendo ahora por paternidad al trabajador A?

Para que los períodos de disfrute de vacaciones justifiquen la celebración de contratos por circunstancias de la producción deben generar un desajuste temporal imprevisible entre el empleo estable disponible y el que se requiere, o bien situaciones ocasionales, previsibles, pero que tengan una duración reducida y delimitada, con un máximo anual de 90 días no sucesivos. De concurrir estas condiciones, podrá contratarse con un contrato por circunstancias de la producción, aunque, previamente, el trabajador haya estado contratado por la misma empresa con un contrato por sustitución.

3. CONTRATO POR SUSTITUCIÓN

Una empresa concede una excedencia voluntaria a un trabajador, acordando con él la reserva de su puesto de trabajo. ¿Durante la misma puede la empresa contratar otro trabajador con un contrato de sustitución?

Sí, pueden celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (excedencia con derecho de reserva), siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución (art. 15.3 ET).

¿El contrato para la sustitución exige siempre una suspensión del contrato del sustituido?

No. El contrato de sustitución puede celebrarse para (art. 15.3 ET):

- a) Sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo (legal, convencional o pactada) -suspensión de la relación laboral-

- b) Para completar la jornada reducida por otra persona, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.
- c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

En caso de sustitución por reducciones de jornada, si se formaliza contrato a una persona para cubrir un total de 6 horas del cúmulo de reducciones de jornada, y uno de los empleados vuelve a su jornada habitual de 40 horas, ¿automáticamente deberíamos subsanar la causa de la sustitución, o directamente dejarlo reflejado en el propio contrato?; ¿si por algún motivo se sucede alguna modificación contractual de las personas sustituidas, el contratado automáticamente también vería reflejado dicho cambio?

En los contratos de sustitución celebrados, bien para sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo, bien para completar la jornada reducida por otra persona siempre debe reflejarse en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, de modo que habrá de reflejarse cualquier cambio que afecte a la persona sustituida o a la causa del contrato.

En los contratos de sustitución por incapacidad temporal, ¿existe un máximo de duración, si agota los 18 meses y le dan una incapacidad revisable por mejoría?

En el supuesto de extinguirse la situación de IT con declaración de IPT, IPA o gran invalidez, y siempre que el órgano de calificación manifieste que la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la IP (art. 48.2 ET), de modo que, declarada la IP, cabría celebrar un contrato de sustitución hasta ese máximo de 2 años, pues de no reincorporarse se producirá la extinción de la relación laboral de la persona declarada en situación de IP y, consecuentemente, también la del sustituto.

¿Puede cubrirse una baja por enfermedad con un contrato de sustitución, pero a jornada parcial?

Sólo pueden celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución para completar la jornada reducida por otra persona, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo (art. 15.3 ET). Una baja por enfermedad sólo podrá cubrirse con un contrato de sustitución a tiempo completo.

Finalizado el contrato de sustitución ¿tiene el trabajador derecho a ser indemnizado?

No, el derecho a la indemnización sólo está prevista por finalización del contrato por circunstancias de la producción (art. 49.1,c) ET)

Si un trabajador de baja por enfermedad es sustituido con un contrato de sustitución, en el que se omite la mención a la persona sustituta, ¿por ese solo hecho se convierte en fijo el contrato de sustitución?

Sí, de acuerdo con lo previsto en el art. 15.4 ET, los contratos para la sustitución de las personas trabajadoras celebrados incumpliendo los requisitos del art. 15.3 ET se convierten en indefinidos ordinarios.

4. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

¿Cómo se delimita el contrato fijo-discontinuo de prestación intermitente (no estacional o de temporada), del contrato temporal por oscilaciones en la actividad normal de la empresa? ¿Tienen la negociación colectiva sectorial capacidad para actuar en esa delimitación?

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para el desarrollo de trabajos -que no tengan naturaleza estacional, ni estén vinculados a actividades de temporada- que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (art. 16.1 ET), y se reiteren anualmente.

Por el contrario, el contrato por circunstancias de la producción se celebrará para atender a "oscilaciones", "que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere" para atender a incrementos (con mayor o menor regularidad) puntuales de actividad que traigan su causa del mercado (requerimiento externo) y no se reiteren anualmente (art. 15.2 ET).

La negociación colectiva no está habilitada para delimitar ambas figuras contractuales. Su función queda circunscrita a las cuestiones indicadas en el art. 15.8 ET

¿Es posible realizar un contrato de fijo discontinuo que dure todo el año?

No; el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo sólo puede celebrar para el desarrollo de trabajos que tengan naturaleza estacional, que estén vinculados a actividades de temporada o que sean de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (art. 16.1 ET)

¿Es posible contratar fijos discontinuos de la ETT para cubrir fijos discontinuos de la usuaria?

No. Las ETT pueden celebrar contratos fijos-discontinuos para ceder personas trabajadoras a las empresas usuarias en los mismos casos en que éstas puedan recurrir a la contratación de duración determinada (art. 16.1 ET).

En los casos en los que la contratación de una plantilla esté sujeta a la duración de un proyecto que dura más de un año natural, si se diera el caso de que después de la finalización de proyecto exista un período sin actividad de no más de 90 días, ¿procede el contrato fijo-discontinuo, aunque no se cumpla con la falta de actividad dentro del año natural?

Pueden celebrarse contratos fijos-discontinuos para atender proyectos financiados. En estos supuestos los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre concesiones de los proyectos. Serán los convenios colectivos sectoriales los que determinen un plazo máximo de inactividad entre contrataciones, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses. Cumplido dicho plazo, la empresa constructora adoptará las medidas coyunturales (ERTE) o definitivas (ERE o despido objetivos) que procedan (art. 16.4 ET).

¿Qué contrato se le hace al trabajador agrario que cotiza por jornales y no tiene fecha de fin de contrato?

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, el contrato adecuado será el indefinido fijo-discontinuo.

¿Si quiero contratar a un trabajador para que preste servicios todo el año, pero hay fecha cierta de prestación de servicio, y hay otras que no se sabe si llegarán, ni cuándo llegarán ¿qué contrato he de hacerle? ¿el de fijo discontinuo?

Sí, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo puede concertarse para la realización de trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (art. 16.1 ET).

¿Pueden compatibilizarse contratos fijos-discontinuos y contratos temporales (eventuales o de interinidad) durante los períodos de inactividad?

Sí pueden compatibilizarse, siempre que tanto el contrato fijo-discontinuo como los contratos temporales respondan a alguna de las causas previstas legalmente.

¿Puede formalizarse más de un contrato fijo-discontinuo con el mismo trabajador?

Podría formalizarse más de un contrato fijo-discontinuo siempre que cada uno de ellos tenga una causa distinta.

¿Si tengo una actividad vinculada a las estaciones de recogida de fruta, qué contrato he de hacer?

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, que puede celebrarse para el desarrollo de trabajos que tengan naturaleza estacional o que estén vinculados a actividades de temporada (art. 16.1 ET).

¿Si tengo una actividad intermitente, que se repite cada año en periodo cierto, que contrato he de hacerle al trabajador?

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo puede celebrarse para el desarrollo de trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (art. 16.1 ET).

¿Puede la empresa hacer uso de la contratación fija discontinua para sustituir a trabajadores en situación de incapacidad temporal o para incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad de la empresa?

Sí, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo puede celebrarse para trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (art. 16.1 ET).

¿Si una empresa contrata a un trabajador para una actividad cíclica e imprevisible que dura entre 5 y 6 meses cada año, cuando finaliza la misma en qué situación queda el trabajador?

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad entre campañas (llamamientos) tienen su relación laboral suspendida, pasando a percibir prestación por desempleo.

¿El periodo de no prestación de servicios de los fijos discontinuos puede ser variable en el año? ¿durante cuánto tiempo puedo tener suspendido el contrato al trabajador fijo discontinuo?

No existe un período de inactividad general fijado legalmente. Únicamente cuando los contratos fijos-discontinuos se concierten para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, los periodos de inactividad deberán producirse como plazos de espera de recolocación entre contratos. Serán los convenios colectivos sectoriales los que determinen un plazo máximo de inactividad entre contratos, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

De otro lado, los convenios colectivos sectoriales pueden establecer, para todo tipo de contrato fijo-discontinuo, un período mínimo de llamamiento anual (art. 16.5 ET).

¿Cómo se computa la antigüedad de los contratos fijos-discontinuos?

Pese a la ambigua redacción del art. 16.6 ET, y teniendo presente la doctrina jurisprudencial vigente sobre la materia, puede afirmarse que para el cómputo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas a efectos salariales (complemento) y otras condiciones de trabajo (llamamiento, promoción,...) se tomará toda la duración de la relación laboral, no sólo el tiempo de servicios efectivamente prestados. En cambio, para "aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia", por ejemplo, la antigüedad como elemento para el cálculo de la indemnización por despido, se computará únicamente el tiempo de servicios efectivamente prestados, esto es, con exclusión de los periodos de inactividad.

¿Cómo deberían concretar las condiciones laborales de los fijos-discontinuos en los casos en los que no exista acuerdo de empresa ni un convenio sectorial que contemple sus elementos esenciales (orden de llamamiento, silencio del trabajador al llamamiento, causas de extinción debido cuando se supere el plazo determinado desde la finalización de la actividad...)? ¿Cabe incorporarlas al contrato de trabajo?

Necesariamente en el contrato, que deberá formalizarse necesariamente por escrito, deberá reflejar: la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento (art. 16.2 ET). Ahora bien, determinadas materias como el orden de llamamiento deben estar reguladas en convenio colectivo o celebrar un acuerdo de empresa (art. 16.3 ET). Respecto a las causas de extinción, son causas legales que no podrán ser negociadas en el contrato de trabajo.

Si a los trabajadores con contrato fijo-discontinuo no se les realizara el llamamiento porque no ha habido reactivación de la actividad, ¿cómo debe proceder la empresa? ¿qué pasa si hay silencio del trabajador al llamamiento?

Si finalizado el tiempo de inactividad habitual no se produce el llamamiento de las personas trabajadoras por inexistencia de actividad, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales (ERTE) o definitivas (ERE o despido objetivos) que procedan, en función del carácter puntual o estructural de la falta de actividad.

De otro lado, la falta de respuesta del trabajador al llamamiento puede interpretarse como una “baja voluntaria” siempre que de su comportamiento se pueda deducir, claramente, que tiene la intención de abandonar el trabajo. A falta de tales circunstancias o indicios, la extinción del contrato fijo-discontinuo sólo puede llevarse a cabo con un despido disciplinario por falta de asistencia al trabajo.

¿Cómo se realiza el llamamiento a los contratos fijos-discontinuos? ¿cabe fijar un orden de llamamiento en base a la productividad?

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada, que no se precisa.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan (art. 16.3 ET).

Los convenios sectoriales, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (art. 16.5 ET).

En cuanto al orden de llamamiento, los convenios colectivos o, en su defecto, los acuerdos de empresa, establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas (art. 16.3 ET). Entre dichos criterios objetivos podría fijarse el criterio de productividad.

¿Hay un tiempo máximo de inactividad en los fijos-discontinuos?

No, únicamente cuando los contratos fijos-discontinuos se concierten para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, los periodos de inactividad deberán producirse como plazos de espera de recolocación entre contratos. Serán los convenios colectivos sectoriales los que determinen un plazo máximo de inactividad entre contratos, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

De otro lado, los convenios colectivos sectoriales pueden establecer, para todo tipo de contrato fijo-discontinuo, un período mínimo de llamamiento anual (art. 16.5 ET).

¿Existe penalización si no se produce el llamamiento de los fijos-discontinuos en el plazo de 3 meses?

Sólo para los contratos fijos-discontinuos que se concierten para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, los convenios colectivos sectoriales deben fijar un plazo máximo de inactividad entre contratos, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

Si transcurrido el plazo de espera fijado en el convenio colectivo o, en su defecto, el indicado de 3 meses no se produce el llamamiento porque no existen contratos a las que destinar a las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas coyunturales (ERTE) o definitivas (ERE o despido objetivos) que procedan (art. 16.4 ET). Por el contrario, la falta de llamamiento cuando sí existan contratos o subcontratos que justifiquen la existencia de contratos fijos-discontinuos equivaldrá a un despido sin causa de la persona trabajadora, que podrá impugnar judicialmente, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen (art. 16.3 ET).

¿Qué sucede si una vez finalizado el período de suspensión no hay un puesto en la empresa para que sea ocupado de forma efectiva: se extingue el contrato o se debe proceder a su despido? Si es así, ¿qué tipo de despido sería?

Si finalizado el tiempo de inactividad habitual no se produce el llamamiento de las personas trabajadoras por inexistencia de actividad, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales (ERTE) o definitivas (ERE o despido objetivos) que procedan, en función del carácter puntual o estructural de la falta de actividad.

Si a un trabajador fijo discontinuo se le hace el llamamiento y no contesta al mismo o incluso no acusa recibo y no se incorpora a su puesto de trabajo, ¿se considera una baja voluntaria? ¿Se extingue el contrato o se debe proceder haciendo un despido disciplinario por inasistencia al puesto de trabajo?

Para interpretar que la falta de respuesta al llamamiento supone una "baja voluntaria" de la persona trabajadora, deben concurrir elementos de los que se pueda deducir, claramente, que tiene la intención de abandonar el trabajo. A falta de tales circunstancias o indicios, la extinción del contrato fijo-discontinuo sólo puede llevarse a cabo con un despido disciplinario.

¿Se computan los periodos de inactividad a efectos de indemnización?

Pese a la ambigua redacción del art. 16.6 ET, y teniendo presente la doctrina jurisprudencial vigente sobre la materia, puede afirmarse que para el cómputo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas a efectos salariales (complemento) y otras condiciones de trabajo (llamamiento, promoción,...) se tomará toda la duración de la relación laboral, no sólo el tiempo de servicios efectivamente prestados. En cambio, para "aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia", por ejemplo, la antigüedad como elemento para el cálculo de la indemnización por despido, se computará únicamente el tiempo de servicios efectivamente prestados, esto es, con exclusión de los periodos de inactividad.

¿Existe algún criterio en el periodo de carencia entre llamamiento y llamamiento en cuanto a los trabajadores fijos discontinuos?

No existe un período de inactividad general fijado legalmente. Únicamente cuando los contratos fijos-discontinuos se concierten para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, los periodos de inactividad deberán producirse como plazos de espera de recolocación entre contratos. Serán los convenios colectivos sectoriales los que determinen un plazo máximo de inactividad entre contratos, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

De otro lado, los convenios colectivos sectoriales pueden establecer, para todo tipo de contrato fijo-discontinuo, un período mínimo de llamamiento anual (art. 16.5 ET).

Por último, en cuanto al orden de llamamiento, los convenios colectivos o, en su defecto, los acuerdos de empresa, establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas (art. 16.3 ET).

En cuanto a los trabajadores con contratos fijos discontinuos en actividades en las que se interrumpe la prestación debido a la naturaleza de esta. ¿Es correcto interrumpir los días que no se prestan servicios?, ¿cobrarían prestación de desempleo?

En el contrato fijo-discontinuo, la “interrupción” de la actividad se debe producir cuando finaliza el o los periodos de actividad de temporada, estacionales o de carácter intermitente. Si la interrupción de la prestación de servicios se produce dentro de un período de actividad, las posibilidades son varias: si el convenio colectivo lo permite, podrá celebrarse un contrato-fijo discontinuo a tiempo parcial, de no ser así, podría establecerse una distribución irregular de la jornada dentro de los periodos de actividad o proceder a pactar periodos de suspensión (ERTE) dentro de los mismos. En caso de no adoptar alguna de estas medidas, la interrupción de la prestación de servicios dentro de un período de actividad debida a las características de la actividad no privará al trabajador del derecho al salario (art. 30 ET).

Durante el periodo de inactividad, el trabajador fijo-discontinuo percibirá prestación por desempleo.

¿Perdería la condición de fijo discontinuo un trabajador en el caso en el que un año no saliera de periodo de inactividad?

No, sólo se perdería tal condición en caso de no concurrir la causa que justifica la celebración de este contrato. Ello no excluye la obligación de la empresa de adoptar las medidas coyunturales (ERTE) o definitivas (ERE o despido objetivos) que procedan, en función del carácter puntual o estructural de la falta de actividad, cuando finalizado el tiempo de inactividad habitual no se produzca el llamamiento de las personas trabajadoras por inexistencia de actividad.

El trabajador fijo discontinuo que no hace el periodo de inactividad anual que tiene fijada en el contrato, y continua trabajando... ¿ Se considera fijo ordinario?¿ Cuándo se considera fijo discontinuo?

Sí, la actividad descrita es la propia de un trabajador indefinido ordinario. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para el desarrollo de (i) trabajos de naturaleza estacional, (ii) que estén vinculados a actividades de temporada, (iii) que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados y se reiteren anualmente, o (iv) para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

5. CONTRATOS FORMATIVOS

¿Si tengo que hacer un contrato formativo a un titulado en Formación Profesional, ¿qué tipo de contrato debo hacer?

Si la persona trabajadora está en posesión de un título de Formación Profesional de grado medio o superior, el contrato formativo a celebrar será para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios de la persona contratada, siempre que dicho contrato se concierte dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios de Formación Profesional. Sin embargo, no podrá suscribirse dicho contrato con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención del título de Formación Profesional que pretenda utilizarse para la contratación (art. 11.3, a) y b) ET).

También podrá celebrarse el contrato de formación en alternancia vinculado a algún proceso formativo (estudios de formación profesional, universitario o del catálogo de especialidades formativas del SEPE) con personas que ya posean titulación de formación profesional, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo (art. 11.2, a) ET), pues solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo formativo, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de 2 años (art. 11.2, h) ET).

¿Los contratos de alternancia que van a entrar en vigor el próximo mes de abril permiten la contratación de estudiantes universitarios?

Sí; podrán celebrarse contratos de formación en alternancia siempre que tengan por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes estudios universitarios (art. 11.2 ET).

¿Cuál es la duración mínima y máxima en el contrato de alternancia?

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de 2 años (art. 11.2, g) ET).

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato (art. 11.4, b) ET).

Los límites de edad y en la duración máxima no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente (art. 11.4, d) ET).

¿Qué limitaciones existen desde el punto de vista de la ocupación respecto a este contrato?

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal (art. 11.2, i) ET).

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor (artículo 35.3 ET). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad (art. 11.2, k) ET).

¿Siguen siendo habilitantes para los contratos formativos los certificados de profesionalidad?

Podrán celebrarse contratos de formación en alternancia en el marco de certificados de profesionalidad. Dichos contratos sólo podrán ser concertados con personas de 30 treinta años para certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 (art. 11.2, b) ET), salvo que el contrato se suscriba con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, en cuyo caso no jugará el límite de edad (art. 11.4, d) ET).

También podrá suscribirse contrato formativo para la obtención de la práctica profesional con quienes estén en posesión de un certificado del sistema de formación profesional que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. En este caso, el contrato de trabajo deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse, en cambio, con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención del certificado que habilita esta contratación (art. 11.3, a) y b) ET).

II. CONDICIONES DE TRABAJO

¿Cuál es la jornada laboral para labores agropecuarias?

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. Su duración máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias serán las establecidas en los convenios colectivos o, en su defecto, las determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de estas últimas con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

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. Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada se compensarán o abonarán como horas extraordinarias (art. 5.2 RD 1561/1995).

Por el contrario, en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiéndose por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo.

En los convenios colectivos se podrá acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas (art. 24 RD 1561/1995).

¿Qué duración mínima de descanso debe existir entre jornadas?

La duración mínima de descanso entre jornadas es de diez horas consecutivas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas (art. 34.3 ET) por períodos de hasta cuatro semanas (art. 5.3 RD 1561/1995).

¿Cuál es la duración del descanso semanal?

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos (art. 37.1 ET).

Sin embargo, el medio día del descanso semanal podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana (art. 5.3 RD 1561/1995).

III. EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

¿Qué responsabilidades asume el socio que contrate los servicios de la cooperativa para gestionar su explotación?

Si un socio decide contratar con la cooperativa servicios parciales o integrales para gestionar su explotación, la sección de servicios y/o cultivo de la cooperativa deberá contar con trabajadores propios con contratos indefinidos ordinarios o fijos-discontinuos para prestar tales servicios. Además, dichos servicios deberán prestarse bajo la dirección y supervisión de la sociedad cooperativa, no limitándose ésta a aportar mano de obra para dichas tareas y sin destinar a la explotación agraria una organización empresarial -medios materiales y organizativos propios- completa, pues podría calificarse este negocio jurídico de cesión ilegal de trabajadores, lo que determinará la responsabilidad conjunta de cooperativa -cedente- y del socio titular de la explotación -cesionario- que ha contratado los servicios de aquélla, respecto de las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, además de otras responsabilidades que quepa exigir como las administrativas y penales.

¿Qué responsabilidades asume la cooperativa cuando un socio ceda a la misma la explotación de parcelas?

Si el socio cedente cede a la cooperativa la explotación de parcelas, pero manteniendo su propiedad, contando el propietario con personal que llevaba a cabo la explotación de

las tierras cedidas, se producirá un fenómeno de sucesión empresarial, de modo que las relaciones laborales existentes no se extinguirían por la sucesión, quedando la cooperativa cesionaria subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del titular de la explotación agraria -anterior empleador-. Además, la cooperativa adquirirá una responsabilidad solidaria junto al socio o tercero cedente de las tierras respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social pendientes previas a la cesión, que alcanzaría a las deudas posteriores en caso de que la cesión fuese declarada delito.

¿Qué responsabilidades asume la cooperativa cuando la explotación de parcelas cedidas por un socio se lleva a cabo por empresas de servicios o por otra cooperativa?

Si la explotación de las tierras cedidas se lleva a cabo por empresas de servicios o por otra cooperativa, se estará ante la figura jurídica-laboral de una contrata de propia actividad, con las obligaciones y responsabilidades laborales del art. 42 ET y las de prevención de riesgos laborales previstas en el RD 171/2004, asumiendo la cooperativa, en estos casos, una responsabilidad solidaria -como empresario principal- respecto las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por la empresa o sociedad cooperativa contratista con sus trabajadores durante la vigencia de la contrata.

En el supuesto en que la empresa de servicios o cooperativa con la que se contrate la explotación de las tierras cedidas, se limite a aportar mano de obra para dichas tareas sin ejercer un poder de dirección y supervisión de las personas trabajadoras y sin destinar a la explotación agraria una organización empresarial -medios materiales y organizativos propios- completa, podría calificarse este negocio jurídico de cesión ilegal de trabajadores, lo que determinará la responsabilidad conjunta de la empresa de servicios -cedente- y de la cooperativa agraria -cesionaria- respecto de las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, además de otras responsabilidades que quepa exigir como las administrativas y penales.

> **PARTE SEGUNDA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

¿Son válidas las cláusulas de ultraactividad establecidas en convenios colectivos anteriores al 31-12-2021?

Sí, el régimen de ultraactividad pactado en el convenio colectivo mantiene su validez pese a la reforma llevada a cabo en 2021.

¿Todas las disposiciones (incluidas las relativas a materia salarial) de un convenio de empresa anterior en el tiempo al convenio colectivo del sector, prevalecerán sobre las previstas en el sectorial?

Sí, si el convenio de empresa se registra en la oficina pública competente una vez finalizada la vigencia del convenio sectorial (es decir, durante su período de ultraactividad) y antes de que éste sea registrado, para los convenios que se registraran antes del 31-12-2021.

Si un convenio de empresa, suscrito y registrado durante la vigencia del convenio sectorial, entra en vigor durante la ultraactividad de este, ¿prevalece su contenido íntegro, incluido el salarial?

Sí, pero no por el principio de prioridad aplicativa sino de prohibición de concurrencia de convenios, al entrar en vigor no encontrándose en vigor (vigencia ordinaria) el convenio colectivo sectorial.

¿Cabe la reducción salarial del convenio colectivo sectorial vía “descuelgue salarial” (inaplicación) o por modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

Sigue siendo posible disminuir la cuantía salarial mediante la inaplicación del convenio colectivo. Sin embargo, no podría darse dicha modificación sustancial en cuanto a aquellas condiciones laborales que ya están pactadas en el convenio colectivo.

Si los convenios colectivos no recogen nada en relación con los contratos fijos-discontinuos y la cooperativa no cuenta con representantes de los trabajadores ¿Cómo se determinan los criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento de las personas fijas-discontinuas?

En ausencia de convenio sectorial o de empresa y de representación de los trabajadores, no existe otra opción que la fijación unilateral por la empresa de dichas reglas y criterios, o, en su caso, en el propio contrato de trabajo de manera acordada, prevaleciendo posteriormente lo establecido en la norma colectiva que se pacte.

Si una cooperativa cuenta con convenio colectivo de empresa que no tenga prioridad aplicativa plena, ¿a partir de qué fecha deberá aplicar el salario previsto en el convenio colectivo sectorial?

La aplicación del salario base y los complementos salariales recogidos en las tablas salariales de los convenios colectivos sectoriales, siempre que el convenio colectivo de empresa no mantenga su prioridad aplicativa por ser anterior en el tiempo, debe producirse a partir del 1 de enero de 2023, si bien en caso de que el convenio colectivo

de empresa venza más tarde se concede un plazo de seis meses para adaptar el texto al convenio colectivo sectorial.

¿Qué convenio colectivo debe aplicar una empresa contratista o subcontratista?

Si la empresa contratista o subcontratista cuenta con convenio de empresa continuará aplicando su propio convenio colectivo, bien con prioridad aplicativa plena (art. 84.1 ET), bien con preferencia sólo respecto a las materias enumeradas en el art. 84.2 ET, a partir de la fecha en que pierda su vigencia expresa o a partir del 31-12-2022, lo que ocurra antes.

Por contra, si no cuenta con convenio de empresa, deberá aplicar el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata (art. 42.6 ET).

> **PARTE TERCERA. RÉGIMEN JURÍDICO-LABORAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES Y DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS**

¿Qué caracteriza al socio trabajador o de trabajo de una cooperativa?

Los socios trabajadores o de trabajo son aquellos que realizan la actividad cooperativizada para satisfacer las necesidades socioeconómicas por las que se constituye la sociedad cooperativa (socios ordinarios), constituyendo su actividad cooperativizada en una prestación personal de trabajo para la sociedad cooperativa (artículo 13.4 y 80 LC).

¿Las cooperativas agrarias pueden contar con socios trabajadores?

Aunque la manifestación del trabajo cooperativo por antonomasia es la cooperativa de trabajo asociado (CTA), cuya finalidad es la de proporcionar un puesto de trabajo estable a sus socios trabajadores, pudiendo dedicar su actividad a la producción o transformación de productos agrícolas, forestales o ganaderos, aquellas cooperativas agrarias -tanto de primer como de segundo grado- que no sean CTA también pueden contar con socios de trabajo, siempre que así lo prevean sus estatutos sociales, fijando criterios que aseguren la equitativa y ponderada participación de estos socios en las obligaciones y derechos de naturaleza social y económica (artículo 13.4 LC).

¿Pueden las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra tener socios de trabajo?

Las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra (CECT) pueden contar con socios que, además de ceder a la cooperativa el uso y aprovechamiento de tierras u otros bienes inmuebles susceptibles de explotación agraria, prestan su trabajo en la misma, ostentando la doble condición de socios cedentes y socios de trabajo -siempre que sean personas físicas-. Además, también pueden ser socios de este tipo de cooperativas las personas físicas que se limitan a prestar su trabajo en la misma y que tienen la condición de socios trabajadores no cedentes (artículo 95.1 LC).

¿Qué tipo de socios trabajadores o de trabajo pueden tener las sociedades cooperativas?

En principio, el vínculo societario de los socios trabajadores será indefinida, si bien los estatutos sociales de la cooperativa pueden prever vínculos sociales de duración determinada, dentro de la duración máxima prevista en la legislación autonómica aplicable, y siempre que el conjunto de estos socios no sea superior a la quinta parte de los socios de trabajo de carácter indefinido (artículo 13.6 LC).

También pueden los estatutos sociales condicionar la adquisición de la condición de socio de trabajo a la superación de un periodo de prueba estipulado en los mismos, en cuyo caso se fijarán en el contrato societario determinados objetivos a cumplir por la persona aspirante, que si los cumple pasará a ser socio de trabajo indefinido o temporal, en función del tipo de contrato societario suscrito con la cooperativa. La duración del periodo de prueba será la fijada en los estatutos sociales, si bien en las CTA y en las CECT no podrá exceder de seis meses o de dieciocho meses para aquellos puestos de trabajo que exigiendo especiales condiciones profesionales para su desempeño fije el consejo rector o la asamblea general de la cooperativa (artículo 81.2 LC).

No podrá imponerse la superación de un período de prueba, sin embargo, a los nuevos socios de trabajo que lleven en la cooperativa, como trabajador por cuenta ajena, al menos el tiempo equivalente al previsto para el período de prueba (artículo 13.4 LC).

¿Qué tipo de vínculo tienen los socios trabajadores o de trabajo con la cooperativa?

La relación que vincula al socio trabajador o de trabajo con la cooperativa es de naturaleza societaria y, por tanto, los derechos y obligaciones relativas a su prestación de trabajo no vendrán fijadas por las normas laborales (legislación laboral y negociación colectiva aplicable por razón de la actividad) sino que cada sociedad cooperativa, en sus propias normas internas, fijará el “estatuto profesional” del socio trabajador. Así, el marco jurídico que rige esta relación está compuesto por la (i) legislación estatal y autonómica en materia de cooperativas y por (ii) la normativa interna de la cooperativa, es decir, los estatutos sociales, el reglamento de régimen interno y los acuerdos adoptados válidamente por los órganos sociales, pudiendo remitirse a las previsiones contenidas en las normas que integran el ordenamiento jurídico laboral, cuando así se prevea expresamente.

¿Cuál es el estatuto jurídico de los socios trabajadores de las sociedades agrarias de transformación (SAT)?

El vínculo jurídico que une al socio trabajador con la SAT es societario, toda vez que su trabajo -agrícola- constituye la aportación a la sociedad civil en la que se integra, en régimen de cotitularidad, autoorganización y codecisión (artículo 5.1.a) RDSAT), que excluyen las notas prototípicas de la relación laboral: ajenedad y dependencia.

Ello supone que el estatuto jurídico de los socios trabajadores estará constituido por lo previsto en sus estatutos sociales y en el Estatuto del Trabajo Autónomo (artículo 1.2 LETA).

¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los socios trabajadores?

Las cooperativas que tengan socios trabajadores o de trabajo deben regular su participación en la actividad cooperativa en sus normas internas (estatutos sociales y reglamento de régimen interno) o por acuerdos de la asamblea general, estableciendo un “estatuto profesional” del socio que deberá contemplar materias tales como: a) la forma de organización de la prestación del trabajo; b) la movilidad funcional y geográfica; c) la clasificación profesional; d) el régimen de fiestas, vacaciones y permisos; e) la jornada, turnos y descanso semanal; f) Las causas de suspensión o extinción de la prestación laboral; g) los anticipos societarios; h) los demás derechos y obligaciones de los socios que, en materia de prestación de trabajo, considere conveniente establecer la cooperativa.

Estas son las condiciones de trabajo mínimas que deben regularse, pudiendo la sociedad cooperativa ampliar el catálogo de materias en lo que a la prestación de trabajo del socio se refiere. Ahora bien, los aspectos relativos a jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones, permisos y causas de suspensión o extinción de la prestación laboral deberán respetar el mínimo establecido en la LC.

¿Qué cantidad deben percibir los socios trabajadores o de trabajo en concepto de anticipo societario?

La legislación cooperativa distingue dos tipos de percepciones económicas por la participación de la personas socias en la actividad cooperativizada: de un lado, el “retorno cooperativo”, que es un derecho a participar en el reparto de los resultados económicos positivos de la cooperativa, cuando al cierre del ejercicio y después de dotar las reservas obligatorias existe excedente disponible que se puede adjudicar a las personas socias en proporción a la actividad cooperativizada realizada por ellas. De otro, se reconoce el derecho a los “anticipos societarios”, esto es, cantidades de carácter periódico -plazo no superior a un mes- que deben percibir los socios trabajadores por su trabajo y con arreglo a su participación en la actividad cooperativizada.

Así pues, ambas percepciones traen su causa de las actividades realizadas por las personas socias, pero su naturaleza jurídica es distinta. Mientras los anticipos societarios son la contraprestación por la prestación de trabajo del socio trabajador, el retorno cooperativo recompensa cualquier actividad en beneficio de la cooperativa.

La libertad de configuración de la política retributiva en las cooperativas responde al principio de participación económica de sus miembros, de modo que el derecho a los anticipos societarios, su determinación y la forma de hacerse efectivos, deben formar parte del contenido mínimo obligatorio de los estatutos sociales de la cooperativa o de los acuerdos adoptados por la asamblea general.

En relación con la determinación de la cuantía de los anticipos societarios, la facultad de autorregulación de la cooperativa no es plena, pues las leyes cooperativas autonómicas incorporan algunos límites con la finalidad de garantizar a los socios trabajadores unos ingresos mínimos, o para fijar un tope en el importe de estas retribuciones.

¿Tienen los socios trabajadores o de trabajo la protección del Fondo de Garantía Salarial?

Los anticipos societarios no tienen la consideración de salario (art. 80.4 LC), pues la relación obligacional que vincula al socio trabajador o de trabajo con la sociedad cooperativa tiene carácter societario; no laboral. Se trata de anticipos a cuenta de los excedentes que corresponda a cada socio, de modo que sólo existirán en los casos en los que la cooperativa consiga resultados positivos o beneficios en el ejercicio económico correspondiente, por lo que si la cooperativa tiene pérdidas y no obtiene beneficios en un ejercicio económico, los socios no tienen derecho a percibirlos, no contando con la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (artículo 14.3 LGSS).

¿Cuáles son las causas de baja obligatoria de los socios trabajadores o de trabajo?

Existen causas de baja obligatoria de carácter social -aplicables a todo tipo de cooperativas- y de carácter laboral -exclusivas de las cooperativas que cuenten con socios trabajadores o de trabajo asociado-. Las bajas forzosas pueden ser de dos tipos: la expulsión del socio trabajador, por motivos disciplinarios (régimen disciplinario “laboral”), y las bajas obligatorias que no son consecuencia de infracciones disciplinarias del socio trabajador.

Las infracciones disciplinarias son aquellas que guardan relación con la prestación del trabajo cooperativo por parte del socio trabajador o de trabajo. Corresponde a la normativa interna de la cooperativa (estatutos sociales y reglamento de régimen interno) quien debe pormenorizar el régimen disciplinario de los socios trabajadores. Así, entre otras cuestiones, deberá regular quién tiene la titularidad del poder disciplinario, cuál es el procedimiento sancionador a seguir, qué conductas vinculadas a la prestación de trabajo están tipificadas como faltas -y su graduación-, qué sanciones llevan aparejadas las distintas infracciones tipificadas, cuál es el plazo de prescripción de las conductas tipificadas como falta, etc.

Por lo que respecta a la baja obligatoria por motivos relacionados con la prestación de trabajo, no disciplinarios, las causas previstas legalmente son: (i) la pérdida de los requisitos para ser socio de la cooperativa, de conformidad con lo dispuesto por la ley o los estatutos sociales (artículo 17.5 LC); (ii) la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez del socio trabajador (artículo 84.3 LC); (iii) la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor (artículo 85 LC).

> PARTE CUARTA. SEGURIDAD SOCIAL

¿En qué régimen de la Seguridad Social deben ser dados de alta los trabajadores por cuenta ajena de una cooperativa agroalimentaria?

Aquellos trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias, o complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, deberán ser dados de alta en el Sistema Especial para Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena (SEARG) del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS). Quienes no cumplan este requisito serán encuadrados en el RGSS (artículo 25.1 LGSS).

A estos efectos, se considera como actividad agraria el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales. No tendrán la consideración de labores agrarias las operaciones de manipulado, empaquetado, envasado y comercialización del plátano.

De otro lado, tienen la consideración de labores agrarias las operaciones complementarias siguientes (artículo 8.2 del Decreto 3772/1972):

- a) Las de almacenamiento de los referidos frutos y productos en los lugares de origen.
- b) Las de su transporte a los lugares de acondicionamiento y acopio.
- c) Las de primera transformación que reúnan las condiciones siguientes:
 - 1) Que constituyan un proceso simple que modificando las características del fruto o producto y sin incorporación de otro distinto lo convierta, ya sea en bien útil para el consumo, ya sea en elemento susceptible de experimentar sucesivos tratamientos.
 - 2) Que el número de horas de trabajo que se dedique a estas labores desde que se inician las de primera transformación sea inferior a un tercio del que se dedicó a las labores agrarias anteriores para obtener la misma cantidad de producto.

Ninguna otra operación distinta a las enumeradas tiene la consideración de agraria. Además, para las mismas sean consideradas "labores agrarias" deben recaer, única y exclusivamente, sobre frutos y productos obtenidos directamente en las explotaciones agrícolas, forestales o pecuarias, cuyos titulares realicen las operaciones indicadas, individualmente o en común, mediante cualquier clase de agrupación, incluidas las que adopten la forma de cooperativa (artículo 8.3 del Decreto 3772/1972).

¿En qué régimen de la Seguridad Social deben estar encuadrados los socios titulares de explotaciones agrarias?

Los titulares de explotaciones agrarias, mayores de 18 años, deberán darse de alta en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA), si cumplen las siguientes condiciones: a) que realicen labores agrarias de forma habitual, personal y directa en la explotación; b) obtengan, al menos, el 50% de su renta por realización de dichas actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25% de su renta y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o

complementarias de las mismas sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total; c) que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular no superen el 75%, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al RGSS vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación (artículo 324.3 LGSS).

El alta en el SETA del titular de la explotación agraria se debe producir con independencia de que ocupen trabajadores por cuenta ajena -no más de 2 (fijos)- que coticen con la modalidad de bases mensuales o, si cotizan con la modalidad de bases diarias (eventuales), que el número total de jornadas reales no supere las 546 en un año, computado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Las personas que realicen actividades agrarias por cuenta propia, que no reúnan los requisitos indicados quedarán encuadradas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Se entiende por "explotación agraria" el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, primordialmente con fines de mercado, y que constituye en sí misma unidad técnico-económica, pudiendo la persona titular o titulares de la explotación serlo por su condición de propietaria, arrendataria, aparcerera, cesionaria u otro concepto análogo, de las fincas o elementos materiales de la explotación agraria (artículo 2.2 LMEA).

A estos efectos, se considera como actividad agraria: (i) los trabajos que requiere la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales; (ii) la venta directa por parte del agricultor de la producción propia sin transformación o la primera transformación de los mismos cuyo producto final esté incluido en el anexo I art. 38 TFUE, dentro de los elementos que integren la explotación, en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes; (iii) la gestión o la dirección y gerencia de la explotación; (iv) actividades complementarias: a) transformación de los productos de la explotación y venta directa de los transformados (distinta de la primera); b) actividades relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en su explotación.

¿En qué régimen de la Seguridad Social deben darse de alta los socios titulares de una explotación agraria compartida?

El ejercicio de una actividad agraria por parte de las personas titulares de una explotación agraria de titularidad compartida determina la inclusión en el sistema de la Seguridad Social.

En el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, en alta todos ellos en el SETA, se añadirá al número de trabajadores o jornales indicados (2 trabajadores fijos o eventuales que sumen menos de 546 jornadas reales/año) un trabajador más con cotización por bases mensuales (3 trabajadores fijos), o 273 jornales al año, en caso de trabajadores con cotización por jornadas reales, por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero (eventuales que sumen menos de 819 jornadas al año [3 x 273]).

¿Los familiares del socio titular de la explotación agraria también deben ser dados de alta en Seguridad Social?

El cónyuge -no la pareja de hecho- y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive del titular de la explotación agraria también deberán ser dados de alta en el SETA, siempre que sean mayores de dieciocho años, realicen labores agrarias de forma personal y directa en la explotación familiar, y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.

Los hijos del titular de la explotación agraria que convivan con él, sean menores de 30 años o mayores de dicha edad con especiales dificultades para su inserción laboral, podrán ser contratados por aquel como trabajadores por cuenta ajena, siendo dados de alta en el SEARG sin cotización por desempleo.

A estos efectos, se considera que tienen especiales dificultades para la inserción laboral, las personas incluidas en alguno de los siguientes colectivos: quienes sufran parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33%; padezcan discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, si causan alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social; o tengan reconocida una discapacidad física o sensorial igual o superior al 65% (artículo 12.2 LGSS).

¿Es compatible el percibo de la pensión de jubilación con la titularidad de una explotación agrarias?

El percibo de la pensión de jubilación es compatible con el mantenimiento de la titularidad de la explotación agraria y con el desempeño de las funciones inherentes a dicha titularidad, como dar instrucciones y fiscalizar la actuación de sus colaboradores, pero sin intervención directa en la gestión de la explotación.

Todo lo que suponga gestión, administración y dirección ordinaria de la explotación agraria será incompatible con la pensión de jubilación y dará lugar al alta en Seguridad Social.

¿Es compatible el percibo de la pensión de jubilación con la realización de labores agrarias en una explotación agraria?

Establece el art. 213.4 LGSS que el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales -netos- no superen el salario mínimo interprofesional (SMI), en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

¿Un trabajador por cuenta ajena titular de una explotación agraria, debe darse de alta en Seguridad Social por realizar labores agrarias en dicha explotación?

El alta en el RETA o SETA requiere que la actividad realizada lo sea de forma personal, habitual, directa y lucrativa, y que tenga entidad suficiente por el tiempo de dedicación al trabajo y la contraprestación obtenida. Los trabajos marginales y de escasa rentabilidad quedan excluidos del sistema de Seguridad Social.

El requisito de la habitualidad viene equiparándose por los tribunales al percibo de cantidades superiores al SMI. No obstante, tanto el INSS como la TGSS consideran que la referencia al SMI es un elemento no exclusivo ni excluyente de la habitualidad, de forma que actividades que alcancen dichos límites de ingresos pueden estar excluidas del RETA o SETA porque el tiempo de dedicación es esporádico o marginal y, por el contrario, actividades que no alcanzan tal límite de ingresos quedan incluidas en el RETA o SETA.

Por tanto, de proceder el alta en el RETA o SETA por realizar labores agrarias de forma personal, habitual, directa y lucrativa en la explotación agraria, de entidad suficiente por el tiempo de dedicación (al menos superior a la mitad del tiempo de trabajo total) y la contraprestación obtenida, estaremos ante un supuesto de pluriactividad por compatibilizar trabajos como trabajador por cuenta ajena en el RGSS con trabajos por cuenta propia en el RETA o SETA.

¿En las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra en qué régimen de la Seguridad Social han de encuadrarse sus socios trabajadores?

Los socios trabajadores de las CECT tienen la consideración de asimilados a trabajadores por cuenta ajena, procediendo su encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social, a través del SEARG. Ahora bien, aquellas CECT que optaron, al amparo de la DT 7ª de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, por mantener la asimilación de sus socios trabajadores a los trabajadores autónomos conservarán ese derecho de opción. Una vez ejercido el mismo ya no podrán volver a ejercitar la opción indicada (DT 19ª LGSS).

¿En qué régimen de la Seguridad Social han de encuadrarse los socios trabajadores de una SAT?

Dada la naturaleza jurídica societaria del vínculo que une al socio trabajador con la SAT, su encuadramiento en el sistema de Seguridad Social puede producirse en el SETA, o directamente en el RETA, en función del tipo de actividad desarrollada, el nivel de dedicación y rentas y, en su caso, al número de trabajadores asalariados al servicio del titular de la explotación (Ley 18/2007).

Por el contrario, los trabajadores por cuenta ajena de la SAT se integrarán en el RGSS, bien directamente o a través del SEARG, siempre que realicen labores propiamente agrarias o complementarias o auxiliares de éstas.

¿Los socios trabajadores agrarios por cuenta propia incluidos en el SETA están obligados a asegurar la protección por incapacidad temporal con la Seguridad Social?

Los trabajadores agrarios por cuenta propia incluidos en el SETA sólo tienen obligación de proteger las situaciones de invalidez, muerte y supervivencia derivadas de riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), sin perjuicio de la posibilidad de proteger voluntariamente el resto de contingencias derivadas de dichos riesgos, siempre que opten por incluir la prestación por incapacidad temporal (IT) dentro de su catálogo de contingencias protegidas. Si estos trabajadores realizan otra actividad que dé lugar a su inclusión en el RETA y que conlleve la obligación de concertar la protección de las contingencias profesionales, vendrán obligados a asegurar la totalidad de este tipo de contingencias, además del subsidio por IT.

La protección de la contingencia de IT es voluntaria para los trabajadores agrarios por cuenta propia integrados en el SETA. Para los trabajadores procedentes del RETA que soliciten su inclusión en el SETA, teniendo cubierta obligatoriamente la IT con anterioridad, podrán renunciar a la misma al formalizar la inclusión, con efectos desde el día de su presentación. Si el trabajador queda excluido de este sistema especial sin haber optado por la cobertura de la IT, pero permanece de alta en el RETA por la misma o distinta actividad, deberá suscribir obligatoriamente la cobertura de dicha contingencia desde la fecha de la exclusión, salvo que tuviera derecho a ello por esta incluido además en otro régimen de la Seguridad Social.

¿Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado en qué régimen de la Seguridad Social han de encuadrarse?

El régimen de Seguridad Social de los socios trabajadores de las CTA es distinto del previsto para los socios trabajadores (v.gr. los de las CECT) y los socios de trabajo de otro tipo de cooperativas agroalimentarias. Las CTA pueden optar entre asimilar a sus socios trabajadores a los trabajadores por cuenta ajena, dándoles de alta en el SEARG o RGSS, o integrarlos como trabajadores por cuenta propia en el SETA o en el RETA (artículo 14.1 LGSS).

Tal opción deberá afectar a todos los socios trabajadores -incluidos los aspirantes y los socios en período de prueba- y hacerse constar en los estatutos de la cooperativa, no pudiéndose modificar hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cinco años desde la última opción. El cambio de opción requerirá la modificación de los estatutos de la sociedad cooperativa.

¿La pérdida de la condición de socio trabajador agrario incluidos en el SETA da derecho a la prestación por cese de actividad?

Para que los trabajadores agrarios del SETA puedan acceder a la protección por cese de actividad deben tener cubierta la totalidad de las contingencias profesionales y cumplir los requisitos establecidos con carácter general, en relación a la definición y acreditación de la situación legal de cese de actividad.

La pérdida de la condición de socio sólo devenga derecho a la prestación cuando se acredite que el cese de la actividad es debido a las pérdidas económicas recogidas legalmente.

¿Cómo se determina las bases de cotización en el RETA y en el SETA?

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del RETA/SETA se determinará, durante cada año natural, conforme a las siguientes reglas:

- 1ª Las personas encuadradas en el RETA/SETA deberán elegir la base de cotización mensual -provisional- en función de su previsión del promedio mensual de sus rendimientos netos anuales, dentro de la tabla general de bases fijada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El promedio mensual es el resultado de multiplicar por 30 el importe obtenido de dividir la cuantía de los rendimientos netos anuales obtenidos entre el número de días naturales de alta del trabajador en el año. Los rendimientos netos se calcularán deduciendo de la totalidad de los ingresos derivados de las actividades profesionales, económicas y rendimientos obtenidos por el autónomo, todos los gastos producidos en ejercicio de la actividad y necesarios para la obtención de ingresos del autónomo más una deducción por gastos genéricos del 3% -autónomo societario- o 7% para el resto de autónomos, incluidos los socios trabajadores.

Detalle de las bases y cuotas por tramos entre 2023 y 2025						
	2023		2024		2025	
TRAMO	BASE	CUOTA	BASE	CUOTA	BASE	CUOTA
<=670	751,63	230	735,29	225	718,95	200
>670 y <=900	849,67	260	816,99	250	784,30	220
>900 y <=1.125,9	898,69	275	872,55	267	849,67	260
>1.125,9 y <=1.300	950,98	291	950,98	291	947,71	290
>1.300 y <=1.500	960,78	294	960,78	294	960,78	294
>1.500 y <=1.700	960,78	294	960,78	294	960,78	294
>1.700 y <=1.850	1013,07	310	1045,75	320	1143,79	350
>1.850 y <=2.030	1029,41	315	1062,09	325	1209,15	370
>2.030 y <=2.330	1045,75	320	1078,43	330	1274,51	390
>2.330 y <=2.760	1078,43	330	1111,11	340	1356,21	415
>2.760 y <=3.190	1143,79	350	1176,47	360	1437,91	440
>3.190 y <=3.620	1209,15	370	1241,83	380	1519,61	465
>3.620 y <=4.050	1274,51	390	1307,19	400	1601,31	490
>4.050 y <=6.000	1372,55	420	1454,25	445	1732,03	530
>6.000	1633,99	500	1732,03	530	1928,10	590

2ª Cuando prevean que este promedio de sus rendimientos netos anuales pueda ser inferior al previsto para la base mínima del tramo 1, entonces, deberán elegir una base de cotización mensual inferior a aquella.

3ª Los cotizantes al RETA /SETA deberán cambiar su base de cotización, a fin de ajustar su cotización anual a las previsiones que vayan teniendo de sus rendimientos netos anuales, pudiendo optar a tal efecto por cualquiera de las bases de cotización comprendidas en las tablas a que se refieren las reglas 1.ª y 2.ª

Las bases de cotización elegidas dentro de cada año conforme a lo indicado en las reglas anteriores tendrán carácter provisional, hasta que se proceda a su regularización. Al final del ejercicio fiscal y una vez conocidos los rendimientos netos anuales, se regularizarán las cotizaciones, devolviéndose o reclamándose cuotas en caso de que el tramo de rendimientos netos definitivos esté por debajo o por encima del indicado por las previsiones durante el año.

No obstante, los trabajadores por cuenta propia pueden modificar su base de cotización hasta seis veces al año, mediante solicitud dirigida a la TGSS:

a) si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero, la elección surtirá efecto el 1 de marzo.

- b) si la solicitud se formula entre el 1 de marzo y el 30 de abril, la elección surtirá efecto el 1 de mayo.
- c) si la solicitud se formula entre el 1 de mayo y el 30 de junio, la elección surtirá efecto el 1 de julio.
- d) si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 31 de agosto, la elección surtirá efecto el 1 de septiembre.
- e) si la solicitud se formula entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre, la elección surtirá efecto el 1 de noviembre.
- f) si la solicitud se formula entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre, la elección surtirá efecto el 1 de enero del año siguiente.

¿Los socios trabajadores y los titulares de explotaciones agrarias pueden beneficiarse de alguna cuota reducida en la cotización a la Seguridad Social?

Tanto los socios trabajadores -en CTA- como los titulares de explotaciones agrarias que deban darse de alta en el RETA o SETA pueden ser beneficiarios de las siguientes cuotas reducidas a la Seguridad Social:

- a) Para quienes inicien una actividad por cuenta propia una cuota reducida de 80 €/mes (2023 a 2025) durante 12 meses, prorrogable por otros 12 meses si el autónomo tiene ingresos netos inferiores al SMI. A partir de 2026 se fijará en la LPGE.
- b) Para autónomos con discapacidad igual o superior al 33%, una cuota reducida de 80 €/mes (2023 a 2025) durante 24 meses naturales completos
- c) Para autónomos víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, una cuota reducida de 80 €/mes durante 24 meses naturales completos y de 160 €/mes a partir del mes 25º y hasta 36 meses naturales completos.

¿Los familiares del titular de la explotación agraria tienen derecho a alguna bonificación en la cotización a la Seguridad Social?

Las personas incorporadas a la actividad agraria incluidas en el SETA, que tengan 50 o menos años en el momento de la incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, siempre que éste se encuentre en el SETA, tendrán derecho a una bonificación, durante los 5 años siguientes a la fecha del alta, del 40% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1.

La bonificación será también aplicable al cónyuge del titular de una explotación agraria que se constituya en titular de la misma en régimen de titularidad compartida, salvo que ya viniera disfrutando de la bonificación, en cuyo caso seguirá percibiendo esta hasta su extinción.

¿La cotización adicional por contratos temporales a 30 días afecta a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios?

La cotización adicional para los contratos de duración determinada inferior a 30 días se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de

cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (26,72 euros), y se abonará a la finalización del contrato de duración determinada (art. 151.2 LGSS).

Esta cotización adicional no se aplicará ni a los contratos por sustitución, ni a los contratos de duración determinada, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón (art. 151.3 LGSS).

> **PARTE QUINTA.SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

¿A los centros de trabajo y a las cooperativas agrarias les resulta aplicable las normas sobre seguridad y salud laboral?

Sí, la LPRL y sus normas de desarrollo son aplicables a las sociedades cooperativas

¿Las normas sobre seguridad y salud laboral se aplican a los socios trabajadores o de trabajo?

La LPRL y sus normas de desarrollo se aplica toda cooperativa a en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de la relación societaria que les vincula con su cooperativa

¿Las cooperativas deben contar con delegados de prevención?

Sí. El procedimiento de designación de los delegados de prevención en las Cooperativas que no cuenten con trabajadores asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General. Si cuenta con trabajadores asalariados, la designación de los delegados de prevención se hará conjuntamente por los socios trabajadores y por los trabajadores asalariados, o los representantes de éstos (D.A. 10ª LPRL).

¿El titular de una explotación agraria tiene obligaciones preventivas?

Los titulares de explotaciones agrarias que realicen labores agrarias de forma habitual, personal y directa en la explotación, deberán cumplir con la normativa sobre seguridad y salud laboral tanto respecto a ellos, como respecto a las personas que trabajen por cuenta de éste, en calidad de empleador.

Asimismo, en caso de que el titular de la explotación agraria recurra a otros trabajadores autónomos, a una cooperativa o a una empresa de servicios para llevar a cabo labores agrarias, deberá cumplir con las obligaciones de coordinación y vigilancia que le impone la LPRL (art. 24) y el RD 171/2004, de 30 de enero.



cooperativas
agro-alimentarias

España



cátedra
cooperativas agroalimentarias