
José Luis Fernández-Cavada Labat ()*

Remuneraciones y prestaciones sociales de los asalariados agrarios

INTRODUCCION

Una parte importante de la población activa agraria la constituyen los asalariados agrarios, que de acuerdo con las últimas estimaciones representan algo más del 40 por ciento de la misma (Encuesta de Población Activa, 1989). La problemática de los asalariados agrarios tiene unas características propias claramente diferenciadas de las peculiaridades de la población activa agraria no asalariada, lo que justifica el que se le dediquen unos artículos específicos dentro de este número monográfico de la revista dedicado al «Mercado de trabajo en la Agricultura». Sin duda, uno de los principales condicionantes de los asalariados agrarios es su alto nivel de desempleo, especialmente en Andalucía y Extremadura. Por ello, en este artículo vamos a tratar dos de los temas que más preocupan y afectan a los asalariados agrarios, como son las remuneraciones y las prestaciones sociales, y dentro de ellas, se le dedicará una especial atención a las ayudas y prestaciones económicas por desempleo.

1. REMUNERACIONES DE LOS ASALARIADOS AGRARIOS

Para desarrollar este epígrafe referente a las remuneraciones de los asalariados agrarios se va a exponer, en primer término, el

(*) Profesor de Economía Agraria de la Universidad Politécnica de Madrid.

— Agricultura y Sociedad n.º 54 (Enero-Marzo 1990).

marco legal en el que tienen lugar las relaciones laborales entre empresarios agrarios y asalariados, a continuación se expondrán las principales condiciones del trabajo de los asalariados agrarios, y, por último, se hará un análisis de la estructura salarial en el sector agrario, estableciéndose una comparación con los demás sectores económicos.

1.1. Marco legal de las relaciones laborales en el sector agrario

El marco legal en el que se encuadran las relaciones laborales del sector agrario en España está definido por un conjunto de disposiciones legales que, básicamente, son el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza General del Trabajo en el Campo, y por los convenios colectivos, acordados entre los empresarios agrarios y los asalariados.

Dentro del marco legal de las relaciones laborales, podemos distinguir entre una serie de condiciones generales, comunes para todos los sectores económicos, y un conjunto de normativas concretas referidas específicamente al sector agrario.

1.1.1. Estatuto de los Trabajadores

Las condiciones generales de las relaciones laborales están definidas, fundamentalmente, en la «*Ley del Estatuto de los Trabajadores*» (Ley 8/1980 de 10 de marzo; B.O.E. de 14 de marzo), que afecta a todos los trabajadores. Esta ley ha sido modificada parcialmente a lo largo del tiempo. Entre estas modificaciones podemos destacar la que se refiere a la fijación de la jornada máxima legal y de vacaciones anuales mínimas (Ley 4/1983 de 29 de junio; B.O.E. de 30 de junio), y la sentencia del Tribunal Constitucional (22/81 de 2 de julio) que declara inconstitucional la norma que establecía la jubilación forzosa a los 69 años, dejando libertad a la negociación colectiva para pactar las edades de jubilación. En el «Estatuto de los Trabajadores» se recogen las disposiciones generales relativas a:

1. La relación individual de trabajo (contenido del contrato de trabajo; modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo; infracciones y sanciones; y plazos de prescripción).

2. Los derechos de representación colectiva (órganos de representación y procedimiento electoral) y de reunión de los trabajadores en la empresa.

3. La negociación y los convenios colectivos (naturaleza y efectos de los convenios, legitimación y procedimiento).

Otras disposiciones legales de carácter general que tienen una destacada relevancia son las que se refieren al establecimiento anual del salario mínimo interprofesional (en 1990, se estableció en el Real Decreto 170/90 de 9 de febrero; B.O.E. 10 de febrero de 1990), y a la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (Real Decreto 2001/83 de 28 de julio; B.O.E. de 29 de julio).

Existen otras muchas disposiciones legales de carácter general que desarrollan el «Estatuto de los Trabajadores», que por su contenido no se consideran directamente relacionadas con el objeto de este trabajo.

Por último, se puede señalar, que el «Estatuto de los Trabajadores» deja una amplia libertad para que los empresarios y los asalariados puedan concretar, a través de la negociación, múltiples aspectos de las relaciones laborales que se reflejan en los convenios colectivos.

1.1.2. Ordenanza General del Trabajo en el Campo

Por Orden de 1 de julio de 1975 se aprobó la Ordenanza General del Trabajo en el Campo, que establecía las normas básicas y regulaba las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias.

En la Ordenanza General del Trabajo en el Campo se regulan las condiciones concretas de las relaciones laborales entre empresarios y asalariados, tales como: contenido del contrato de

trabajo, especificación de los respectivos derechos y obligaciones, definición de la jornada de trabajo, establecimiento de las retribuciones, normativas de seguridad e higiene en el trabajo, y otros aspectos de menor importancia.

La Ordenanza General del Trabajo en el Campo, en todo aquello que no va en contra de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, está en vigor en aquellas provincias en las que no se han negociado Convenios Colectivos del Campo, y se utiliza como legislación supletoria en las provincias donde sí existe un convenio.

1.1.3. Convenios Colectivos del Campo

Actualmente, las condiciones concretas del trabajo en el sector agrario están reguladas por los Convenios Colectivos del Campo. Estos Convenios Colectivos son negociados entre los empresarios agrarios, a través de las Organizaciones Profesionales Agrarias (OPAS), y los trabajadores, a través de los Sindicatos de Obreros Agrícolas (SOAS).

Los convenios colectivos son de ámbito provincial y engloban, en general, todas las actividades agrarias. Por ello, en España deberían existir 50 convenios colectivos, uno por provincia. Sin embargo, en algunas provincias, debido a la pequeña importancia numérica de los asalariados agrarios no se negocian convenios, regulándose las condiciones de trabajo por convenios de provincias limítrofes, o en su caso, por la Ordenanza General del Trabajo en el Campo. En algún caso, hay provincias en las que además de existir un convenio para las actividades agrarias en general, existen otros que regulan actividades concretas dentro del sector agrario. Este sería el caso de la viticultura en Cádiz, o de las almazaras en Jaén.

En los convenios colectivos se fija su duración, que normalmente es de un año, aunque en algunas ocasiones se han negociado para dos años. Si no se establece lo contrario en los convenios, de acuerdo con el Artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán prorrogados de año en año, salvo en el caso de una denuncia expresa de las partes. De hecho, en muchos casos, la

negociación anual de los empresarios y los trabajadores se limita a una revisión salarial, sin modificar el resto de las condiciones fijadas en los convenios.

1.2. Condiciones del trabajo de los asalariados agrarios

El marco legal que se acaba de exponer establece las condiciones del trabajo de los asalariados agrarios. En relación con la duración de la *jornada normal de trabajo* se establece un máximo de 40 horas semanales en el Estatuto de los Trabajadores; esta duración se recoge en varios convenios colectivos, aunque hay algunos casos en que es ligeramente menor.

Respecto al *descanso durante la jornada diaria de trabajo*, hay que diferenciar entre la jornada continuada y la jornada partida. Se considera jornada partida aquella en la que existe una interrupción del trabajo de una hora de duración como mínimo. En estos casos de jornada partida, los convenios colectivos no contemplan ningún descanso diario durante la jornada de trabajo. En los casos de jornada continua, el «Estatuto de los Trabajadores» establece un período de descanso no inferior a 15 minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así lo acuerden los trabajadores y los empresarios. En la mayoría de los convenios no se hace referencia a este período de descanso. En los convenios donde se especifica, es considerado en unos casos como tiempo de trabajo efectivo (Huelva, Valencia, La Rioja) y en otros no (Gerona, Alicante, Sevilla).

Respecto al *descanso semanal*, según el Real Decreto 2001/83 de 28 de julio, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal 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. En circunstancias excepcionales, cuando el trabajador no disfrute de este descanso semanal, podrá ser compensado con otro período de descanso o ser retribuido como si se tratase de horas extraordinarias.

Se considera como *trabajo nocturno* aquel que se realiza entre

las 22 horas y las 6 horas, y tendrá una retribución específica que será la retribución básica incrementada en un 25 por ciento. No tendrán este incremento de retribución los trabajos que se hayan pactado considerándolos como nocturnos dada su naturaleza, ni los que se realicen durante esas horas por voluntad del trabajador.

Se consideran como *horas extraordinarias* las que excedan de la jornada diaria de 9 horas, las que excedan de la jornada anual pactada (habitualmente 1.826 horas), o de ciclos inferiores en distribución semanal. Las horas extraordinarias se pueden compensar por períodos de descanso equivalentes, incrementados en un 75 por ciento, o ser retribuidas con un incremento mínimo del 75 por ciento sobre la hora normal de trabajo. Está prohibido realizar horas extraordinarias durante el período nocturno, excepto aquellas que sean consecuencia de la ampliación de jornada. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias realizadas no podrá ser superior a 80 horas al año. Sin embargo, en muchos convenios colectivos las partes firmantes se comprometen a limitar al máximo el número de horas extraordinarias para contribuir a paliar el paro en España, mediante la contratación de nuevos trabajadores.

El período de *vacaciones anuales* para los trabajadores debe de ser al menos de 30 días naturales, que se podrán dividir en dos períodos, como se señala en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, y los trabajadores conocerán las fechas que les correspondan, al menos, con dos meses de antelación al período de disfrute. Además, el período de vacaciones no es sustituible por compensación económica. Los convenios colectivos agrarios en España señalan, en su mayoría, que el período de vacaciones será de 30 días. También se señala que el período de vacaciones no debe de coincidir con los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa. En algunos convenios se especifican los períodos en que preferentemente se deben de tomar las vacaciones anuales. Además los trabajadores disfrutarán de dos semanas de *fiestas laborales*, de las cuales dos días corresponderán a fiestas de carácter local, y el resto será de carácter regional o nacional.

Según establece el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores los *períodos de prueba máximos* para los trabajadores son los siguientes:

- a) Seis meses para los técnicos titulados.
- b) Tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados.
- c) Quince días para los trabajadores no cualificados.

En los convenios colectivos, generalmente, no se hace referencia expresa a los períodos de prueba, y por tanto, se tienen en cuenta los períodos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En los convenios colectivos también se establecen otras condiciones del trabajo de los asalariados agrarios, tales como *ampliaciones y limitaciones de jornada, trabajos en guardería y guardas rurales, recuperación de horas perdidas, transporte al lugar de trabajo* y otras, en las que no nos vamos a extender aquí, dado el enfoque que se le quiere dar a este trabajo.

1.3. Estructura salarial en el sector agrario

En primer lugar, hay que señalar que de acuerdo con el Artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene derecho, además de a su salario mensual, a dos *gratificaciones extraordinarias* al año. Una de las gratificaciones será con ocasión de las fiestas de Navidad, y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo. La cuantía de estas gratificaciones se fijará también por convenio, pero no podrán ser inferiores a 21 días de salario. También se podrá pactar en los convenios colectivos que estas gratificaciones se abonen proporcionalmente con las doce mensualidades del salario.

Los trabajadores, según establece el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una *promoción económica por su antigüedad* en el puesto de trabajo, en los términos fijados en los convenios colectivos. La acumulación de los incrementos

por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por ciento del salario base a los 5 años; del 25 por ciento a los 15 años; del 40 por ciento a los 20 años; y del 60 por ciento como máximo a los 25 o más años de trabajo.

En España se establece legalmente todos los años un *salario mínimo interprofesional*, tanto para trabajadores fijos como para trabajadores eventuales, por debajo del cual no está permitido retribuir a un trabajador de más de 18 años de edad. Para los trabajadores entre 16 y 18 años de edad, se establece un nivel inferior de salario mínimo interprofesional. Por debajo de los 16 años está prohibida la admisión al trabajo.

Para el año 1990 los salarios mínimos interprofesionales para los trabajadores fijos fueron los siguientes:

— Trabajadores de más de 18 años: 1.667 ptas./día ó 50.010 ptas./mes.

— Trabajadores entre 16 y 18 años: 1.100 ptas./día ó 33.000 ptas./mes.

Para los trabajadores eventuales los salarios mínimos interprofesionales están fijados por día, e incluyen la parte proporcional de la retribución de los domingos y días festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias. Para 1990 los salarios mínimos interprofesionales para los trabajadores eventuales fueron los siguientes:

— Trabajadores de más de 18 años: 2.369 ptas./jornada trabajada.

— Trabajadores entre 16 y 18 años: 1.564 ptas./jornada trabajada.

En el cuadro 1 se presenta la evolución del salario mínimo interprofesional en España desde el año 1977 a 1990. Se observa que en los años 1977 y 1979 se produjeron dos subidas del salario mínimo interprofesional. Ello fue debido a los altos niveles de inflación de esos años.

El establecimiento de los salarios de los trabajadores es un

CUADRO 1
Evolución del salario mínimo interprofesional en España

Fecha de revisión	Ptas./día	Ptas./mes
1-IV-1977	440	13.200
1-X-1977	500	15.000
1-IV-1978	548	16.440
1-X-1978	600	18.000
1-IV-1979	640	19.200
1-X-1979	692	20.760
1-VI-1980	750	22.770
1-IV-1981	854	25.620
1-I-1982	948	28.440
1-I-1983	1.072	32.160
1-I-1984	1.158	34.740
1-I-1985	1.239	37.740
1-I-1986	1.338	40.140
1-I-1987	1.405	42.150
1-I-1988	1.468	44.040
1-I-1989	1.556	46.680
1-I-1990	1.667	50.010

Fuente: INE.

aspecto muy importante de la negociación de los convenios colectivos. Como punto de referencia se cuenta con el salario mínimo interprofesional, que es igual para todos los sectores económicos. De acuerdo con los convenios colectivos vigentes en 1990, se puede concluir, de una forma general, que los sueldos de los asalariados agrarios fijos varían entre unas 700.000 pesetas/año para un peón sin cualificar, y unas 1.100.000 pesetas/año para un encargado o capataz. En estos salarios están incluidas las dos gratificaciones extraordinarias, que les corresponden anualmente. Estas gratificaciones extraordinarias se establecen por convenio, habitualmente en 30 días de salario cada una, aunque en algunos casos son menores, pero siempre por encima de los 21 días de salario establecidos legalmente.

En los salarios anteriores no están incluidos una serie de complementos que puede tener cada trabajador, variando según su situación laboral. En primer lugar está la *antigüedad*, que se

retribuye de distintas formas. Una de las que con más frecuencia aparece en los convenios es la que se expone a modo de ejemplo en el cuadro 2, que está tomada del convenio de Burgos de 1986. Como se ve, a partir del tercer año, los trabajadores empiezan a recibir un complemento de antigüedad de cuatro días de salario. Desde los años 3 a 15 el complemento de antigüedad se va incrementando en 3 días de salario por año; y de los años 15 al 20 el incremento es de 2 días de salario por año. Dependiendo de los convenios, los días de salario se pueden retribuir de acuerdo al salario mínimo interprofesional o de acuerdo con los salarios pactados en convenio. También existen en algunos convenios otras formas distintas de retribuir la antigüedad en función de porcentajes sobre el salario, en base a bienios o quinquenios, etc.

CUADRO 2
Escala de retribución de complementos de antigüedad

Tiempo de antigüedad en la empresa	Días de salario mínimo anual que le corresponden	Complemento (ptas./año)	Complemento (ptas./mes)
0 a 2 años	—	—	—
3 años	4	5.352	446
4 años	7	9.366	780
5 años	10	13.380	1.115
6 años	13	17.394	1.450
7 años	16	21.408	1.784
8 años	19	25.422	2.118
9 años	22	29.436	2.453
10 años	25	33.450	2.787
11 años	28	37.464	3.122
12 años	31	41.478	3.456
13 años	34	45.492	3.791
14 años	37	49.506	4.125
15 años	40	53.520	4.460
16 años	42	56.196	4.683
17 años	44	58.872	4.906
18 años	46	61.548	5.129
19 años	48	64.224	5.352
20 años	50	66.900	5.575

Fuente: Convenio colectivo del campo de Burgos, 1986.

Otro complemento salarial que se establece en casi todos los convenios es la *paga de beneficios*. Su origen está en los Artículos 90 y 91 de la Ordenanza General de Trabajo, por el cual se participa a los trabajadores de los beneficios de la empresa. Actualmente en la mayor parte de los convenios es una cantidad fija que recibe el trabajador, independientemente del resultado de explotación, de una sola vez, y que suele ser habitualmente de un 4 por 100 del salario mínimo interprofesional anual, o de 15 días de salario, o como una gratificación extraordinaria de 30 días de salario.

El salario de los trabajadores también se puede ver incrementado por diversos *pluses*. El plus de *toxicidad* es contemplado en varios convenios y, generalmente, establece un incremento de un 25 ó 30 por 100 en las retribuciones de las horas de trabajo en que un trabajador maneja productos tóxicos. El plus de *nocturnidad* se establece habitualmente en un incremento del 25 por 100 de retribución en los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, por los trabajadores que tienen jornadas de trabajo diurnas. Otro de los pluses que suelen contemplar los convenios son los del *transporte*, pago del desplazamiento al lugar de trabajo, que suele ser función de la distancia a la que éste se encuentre del lugar de residencia del trabajador. Por último, las *horas extraordinarias* se retribuyen como mínimo con un 75 por 100 más que lo que corresponde a una hora normal de trabajo.

Hay que señalar que en los convenios colectivos no se suelen contemplar las retribuciones en especie, tales como alojamiento, manutención, etc. En algunos casos se fijan límites máximos de retribución en especie. En el caso concreto del convenio de Barcelona se especifica que a los trabajadores con manutención y sin alojamiento se les descontará un 25 por 100 del salario (5 por 100 por desayuno, 10 por 100 por almuerzo y 10 por 100 por cena).

En el cuadro 3 se recogen los datos de los *salarios agrarios medios* en España, en pesetas por día, según la categoría laboral de los trabajadores. Estas cifras indican unos salarios medios muy igualados para todas las categorías laborales.

CUADRO 3
Salarios agrarios medios en España (pesetas por día)

Categoría laboral	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Encargados	1.270,6	1.404,0	1.506,9	1.724,2	1.963,9	1.997,4	2.073,6	2.340,8	2.437,2	2.718,9
Tractoristas	1.202,6	1.326,5	1.451,5	1.588,6	1.709,1	1.789,5	1.933,8	2.125,4	2.269,0	2.482,9
Pastores	1.190,5	1.313,1	1.415,5	1.528,6	1.634,9	1.759,6	1.936,9	2.127,8	2.280,0	2.488,4
Vaqueros	1.130,9	1.294,9	1.410,2	1.489,4	1.572,7	1.663,6	1.887,5	2.003,1	2.127,9	2.417,2
Peón fijo	1.077,4	1.234,7	1.351,1	1.518,1	1.644,1	1.791,7	1.919,9	2.050,7	2.151,8	2.390,7
Peón eventual	1.306,3	1.461,8	1.600,2	1.733,5	1.888,9	2.092,7	2.263,8	2.496,3	2.602,4	2.814,4

Fuente: MAPA, Boletín mensual de Estadística (varios meses).

CUADRO 4
Indicadores de salarios agrarios en España (Base: 1980 = 100)

Categoría laboral	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Mano de obra fija	100	111,8	121,8	134,7	146,1	154,7	166,7	180,2	190,5	211,1
Encargados	100	110,5	118,6	135,7	154,6	157,2	163,2	184,2	191,8	214,0
Tractoristas	100	110,3	120,7	132,1	142,1	148,8	160,8	176,7	188,7	206,5
Pastores	100	110,3	118,9	128,4	137,3	147,8	162,7	178,7	191,5	209,0
Vaqueros	100	114,5	124,7	131,7	139,1	147,1	166,9	177,1	188,2	213,7
Peón fijo	100	114,6	125,4	140,9	152,6	166,3	178,2	190,3	199,7	221,9
Mano de obra eventual	100	111,9	122,5	132,7	144,6	160,2	173,3	191,1	199,2	215,4
Índice general	100	111,9	122,3	133,3	145,1	158,5	171,2	184,0	193,5	211,0

Fuente: MAPA, Boletín mensual de Estadística (varios meses) y elaboración propia.

CUADRO 5
Indices de salarios reales agrarios en España (Base: 1980 = 100)

Categoría laboral	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Mano de obra fija	100	97,7	93,4	92,1	91,6	89,7	89,3	92,3	92,2	95,6
Encargados	100	96,6	90,9	92,7	96,9	91,2	87,4	94,3	92,8	96,9
Tractoristas	100	96,4	92,6	90,3	89,1	86,3	86,1	90,5	91,3	93,5
Pastores	100	96,4	91,2	87,8	86,1	85,7	87,1	91,5	92,7	94,7
Vaqueros	100	100,1	95,6	90,0	87,2	85,3	89,4	90,7	91,1	96,8
Peón fijo	100	100,2	96,2	96,3	95,7	96,5	95,4	97,4	96,7	100,4
Mano de obra eventual	100	97,8	93,9	90,7	90,6	92,9	92,8	97,8	96,4	97,6
Índice general	100	97,8	93,8	91,1	91,0	91,9	91,7	94,2	93,7	95,6
Índice de precios al consumo (IPC)	15,1	14,4	14,0	12,2	9,0	8,1	8,3	4,6	5,8	6,9

Fuente: MAPA, Boletín mensual de Estadística (varios meses); INE, y elaboración propia.

A partir de los datos del cuadro 3, se han calculado los índices de salarios agrarios en España tomando como base el año 1980. En el cuadro 4 se presentan estos índices de forma nominal, y en el cuadro 5 se presentan los índices de forma real. Como se observa en el cuadro 4, los índices nominales tienen valores bastantes cercanos para todas las categorías laborales de asalariados agrarios. El cuadro 5 indica que los asalariados han sufrido, en general, una pérdida de su poder adquisitivo en los últimos años, siendo los más perjudicados los tractoristas, y los menos perjudicados los peones fijos, que según los datos no han perdido poder adquisitivo. La mano de obra eventual es la siguiente categoría en cuanto que tiene la menor pérdida de poder adquisitivo, con excepción de los citados peones fijos.

Finalmente, se establecen unas comparaciones entre la evolución de los salarios en la agricultura y los demás sectores económicos. En el cuadro 6 se presentan los índices de la evolución de los salarios pactados por sectores de actividad, tomando como base el año 1980. Hay que señalar que estos incrementos salariales son los pactados en las negociaciones colectivas de cada sector, y que por lo tanto, no tienen que corresponder exactamente a los incrementos salariales reales.

CUADRO 6

Índices de la evolución de los salarios pactados por sectores de actividad (Base: 1980 = 100)

Año	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1980	100,0	100,0	100,0	100,0
1981	111,8	113,0	113,3	113,4
1982	123,8	126,6	127,5	127,3
1983	136,3	141,0	141,9	142,3
1984	146,3	152,0	152,9	153,5
1985	157,6	164,1	163,6	165,6
1986	169,9	177,9	177,1	179,1
1987	181,1	189,1	188,4	191,1
1988	192,8	201,1	200,0	203,2
1989	208,7	216,3	216,4	218,3

Fuente: MTSS, Boletín de Estadísticas Laborales (varios números) y elaboración propia.

Puesto que, de una parte, hay trabajadores que no están incluidos en los convenios colectivos, y por otra parte, hay que tener en cuenta los deslizamientos que se producen en los salarios debidos principalmente a la antigüedad y a los ascensos de categoría. En el cuadro 6 se observa que la evolución de los salarios pactados en la agricultura ha sido inferior a la evolución en los otros sectores. En el cuadro 7 se recogen los índices de la evolución de los salarios reales pactados por sector de actividad, tomando como base el año 1980. Se observa en este cuadro, que dentro de la tendencia general de pérdida de poder adquisitivo de todos los sectores de la economía, los trabajadores del sector agrario son los que han experimentado un mayor deterioro.

2. LAS PRESTACIONES SOCIALES DE LOS ASALARIADOS AGRARIOS

La calidad de vida de los asalariados agrarios está ligada en gran medida al sistema de prestaciones de la Seguridad Social y a las distintas medidas para el fomento del empleo agrario y de ayuda a los parados agrarios. En los próximos epígrafes se va a

CUADRO 7

Indices de la evolución de los salarios reales pactados por sectores de actividad (Base: 1980 = 100)

Año	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Indices de precios al consumo (IPC)
1980	100,0	100,0	100,0	100,0	15,1
1981	97,7	98,8	99,0	99,1	14,4
1982	94,9	97,1	97,8	97,6	14,0
1983	93,2	96,4	97,0	97,3	12,2
1984	91,7	95,3	95,9	96,2	9,0
1985	91,2	95,0	94,7	95,9	8,1
1986	91,0	95,3	94,8	95,9	8,3
1987	92,7	96,8	96,5	97,8	4,6
1988	93,3	97,3	96,8	98,3	5,8
1989	94,5	98,0	98,0	98,9	6,9

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuadro 6.

analizar el funcionamiento del sistema de la Seguridad Social, solamente desde el punto de vista de las prestaciones, así como las medidas existentes para el fomento del empleo agrario.

2.1. Prestaciones del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social

En el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social están incluidos todos los trabajadores que realizan labores agrarias de forma habitual y como medio fundamental de vida. Se distingue entre los trabajadores agrarios por cuenta propia y los asalariados. Se considera como trabajador por cuenta propia al que realice labores agrarias de forma personal y directa en pequeñas explotaciones agrarias, sea o no propietario de las mismas. Los trabajadores por cuenta propia pueden contratar trabajadores por cuenta ajena siempre que ninguno de estos tenga carácter fijo y sin que el número de jornales totales satisfechos a los eventuales supere anualmente el número de los que percibiría un trabajador fijo. Dentro de los trabajadores por cuenta propia se incluyen los familiares hasta de tercer grado, no asalariados, que sin ser titulares de pequeñas explotaciones, conviven y dependen económicamente del titular y contribuyen con su trabajo al sostenimiento de la familia.

Las prestaciones que reciben los afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) son distintas en los casos de los trabajadores por cuenta propia y de los trabajadores por cuenta ajena o asalariados, aunque no hay grandes diferencias, como veremos a continuación.

La acción protectora del REASS a los *trabajadores por cuenta ajena o asalariados* comprende las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
 - b) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria.
-

-
-
- c) Prestaciones por invalidez.
 - d) Prestaciones económicas por jubilación.
 - e) Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.
 - f) Prestaciones económicas de protección a la familia.
 - g) Ayudas y prestaciones económicas por desempleo.

Para tener derecho a estas prestaciones, los trabajadores deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar en alta o en situación asimilada de alta.
- Estar al corriente en el pago de las cuotas correspondientes.

El contenido de cada una de estas prestaciones es el siguiente:

a) Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

Esta asistencia cubre las siguientes contingencias:

- Maternidad de la trabajadora o de la esposa del trabajador.
- Enfermedad común del trabajador y familiares.
- Enfermedad profesional del trabajador.
- Accidente laboral del trabajador.
- Accidente no laboral del trabajador y beneficiarios.

Entre los accidentes de trabajo se incluyen los que tenga el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo, y los que tenga como consecuencia de desempeñar cargos de representación sindical.

El derecho a prestación sanitaria por enfermedad común, accidente no laboral o maternidad se mantiene durante tres meses, aunque el trabajador no esté al corriente del pago de sus cuotas.

La asistencia sanitaria incluye prestaciones de *asistencia sanitaria médica*: servicio de medicina general, especialidades, internamientos quirúrgicos, medicina de urgencia, tratamientos y

estancias en centros y establecimientos sanitarios; y de *asistencia farmacéutica*, que es gratuita en los tratamientos que se realicen en las instituciones propias o concertadas de la Seguridad Social y en los que tengan su origen en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En los demás casos el tratamiento farmacéutico está subvencionado sólo parcialmente.

b) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria.

La incapacidad laboral transitoria es la situación en que se encuentra el trabajador que, por causa de enfermedad, accidente o maternidad, está imposibilitado con carácter temporal para el trabajo, y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Esta situación tiene una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos el trabajador pueda ser dado de alta. En el caso de maternidad, la duración es de 14 semanas.

Los requisitos para ser beneficiario de esta prestación son los siguientes:

— En caso de enfermedad común: que hayan cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

— En caso de accidente: sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

— En caso de maternidad: que la trabajadora haya estado afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz, y que haya cumplido durante el año inmediatamente anterior a dicho momento, un período mínimo de cotización de 180 días.

La cuantía de esta prestación se calcula aplicando unos porcentajes a la denominada base reguladora, que depende de la base de cotización del trabajador en el mes anterior. Esta base reguladora es distinta a la que se obtiene en los casos de jubilación e invalidez, y se trata de una cantidad aproximadamente igual al salario mensual del trabajador. Los porcentajes que se aplican son,

un 75 por 100 desde el primer día en los casos de maternidad y de accidente o enfermedad profesional. En el resto de los supuestos, se aplicará un porcentaje del 60 por 100 desde el cuarto al vigésimo día, y de un 75 por 100 desde el día 21 en adelante.

En algunos convenios colectivos las empresas se comprometen a complementar, durante un período de tiempo, la prestación anterior de modo que el trabajador perciba el 100 por 100 de su salario.

c) Prestaciones por invalidez.

La invalidez puede ser de dos tipos: provisional o permanente.

La invalidez provisional se produce cuando se ha agotado el período máximo de duración de la incapacidad laboral transitoria, que es de 18 meses, y el trabajador sigue imposibilitado para el trabajo, siempre que la invalidez no se prevea definitiva.

En esta situación, el trabajador tiene derecho a la misma prestación económica que en el caso de incapacidad laboral (75 por 100 de la base reguladora). El período máximo de percepción de esta prestación es de cuatro años y medio.

La invalidez permanente se clasifica en varios grados, de acuerdo con los dictámenes de las comisiones evaluadoras de incapacidades.

Los grados de incapacidad son los siguientes:

- Parcial para la profesión habitual.
- Total para la profesión habitual.
- Absoluta para toda clase de trabajo.
- Gran invalidez.

La cuantía de las prestaciones depende de la calificación anterior y van desde una cantidad a tanto alzado en el primer grado (24 mensualidades de la prestación de incapacidad transitoria) hasta una pensión vitalicia en los tres grados restantes. Las cuantías en estos últimos casos, de menor a mayor grado de invalidez, van de un 55 por 100 a un 100 por 100, respectivamente

de la base reguladora. En el caso de gran invalidez la prestación se puede incrementar en un 50 por 100 destinado a remunerar a la persona que atienda al inválido, o a la institución que lo acoja. En el caso de incapacidad total para la profesión habitual la prestación puede incrementarse hasta un 75 por 100 de la base reguladora en trabajadores mayores de 55 años. Este caso también se contempla en algunos convenios colectivos de forma que el empresario se compromete a emplear al asalariado en otro trabajo distinto, siempre que tenga posibilidad de hacerlo.

La base reguladora en los casos de invalidez depende básicamente de la causa de la incapacidad y de que el trabajador se encontrara o no en alta en ese momento. En el caso de invalidez derivada de accidente laboral la base reguladora es prácticamente igual al salario.

Respecto a los requisitos en los casos de invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, no es necesario haber cotizado ningún período mínimo para tener derecho a las prestaciones. Si la invalidez deriva de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) es necesario un período mínimo de cotización que depende de la edad del trabajador y de que en ese momento se encontrara o no en alta.

d) Prestaciones económicas por jubilación.

Para tener derecho a pensión de jubilación hay que cumplir dos requisitos: tener cumplidos 65 años de edad y haber cotizado durante un período mínimo de 15 años a la Seguridad Social. Del período de cotización anterior, dos años, al menos, deben estar comprendidos en los ocho años inmediatamente anteriores al momento de jubilación.

Hasta 1985, sólo se exigía un período mínimo de cotización de 10 años para tener derecho a pensión de jubilación. El incremento de cinco años se introdujo en 1985 con la Ley 26/85 de 31 de julio, conocida popularmente como «nueva ley de pensiones». Este requisito no se ha aplicado de forma instantánea, sino que se ha establecido un período de transición para la aplicación gradual de la ley.

En cuanto a la edad de jubilación, la mínima establecida de 65 años admite algunas excepciones, que se enmarcan entre las medidas de fomento del empleo. Las más importantes son: la anticipación de la edad de jubilación y la jubilación parcial. La anticipación de la edad de jubilación está regulada por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, que establece que un trabajador puede jubilarse a los 64 años, si la empresa donde trabaja lo sustituye por otro trabajador con un contrato de trabajo de, al menos, un año de duración. En el caso de que el nuevo trabajador tenga menos de 26 años y el contrato se haga por tiempo indefinido, la empresa obtiene beneficios por la reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social, correspondiente a ese trabajador. Esta anticipación de la edad de jubilación sólo puede establecerse en convenio colectivo o mediante acuerdo con los trabajadores.

La jubilación parcial está regulada en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1991/84 de 31 de octubre. Consiste en que un trabajador puede jubilarse parcialmente a partir de los 62 años, pactando con la empresa un contrato de trabajo a tiempo parcial. El trabajador reduce su jornada y su salario en un 50 por 100 y la empresa está obligada a contratar un trabajador desempleado para cubrir, como mínimo, la jornada completa, hasta que se produzca la jubilación absoluta del primer trabajador.

En cuanto a la edad máxima de jubilación, en un principio el Estatuto de los Trabajadores establecía que debía producirse a la edad de 69 años. Sin embargo, la sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981 declaró inconstitucional este párrafo por lo que no existe actualmente ninguna edad que implique la extinción del contrato de trabajo. Otra sentencia del Tribunal Constitucional, la 58/1985, declara constitucional otro párrafo de la disposición adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, que permite que se pacten las edades de las jubilaciones forzosas en los convenios colectivos.

En ningún convenio colectivo del sector agrario existen jubilaciones forzosas pactadas. En muchos casos se establece la

posibilidad de jubilación a los 64 años, pero siempre por acuerdo entre el trabajador y la empresa. En la mayoría de los convenios existe un premio por jubilación, de cuantía diferente en cada caso y que depende de la antigüedad de los servicios del trabajador en la empresa. En algunos convenios esta gratificación está condicionada a que el trabajador se jubile a los 65 años, lo que constituye un incentivo para que el trabajador no permanezca en activo a partir de esta edad.

La cuantía de la pensión de jubilación se calcula aplicando unos porcentajes a la base reguladora, que se obtiene dividiendo por 112 la suma de las bases de las cotizaciones efectuadas por el trabajador en los 96 meses anteriores a la fecha de jubilación. El porcentaje mínimo es de 50 por 100 con diez años de cotización, que se va incrementando en un 2 por 100 por cada año cotizado que exceda de diez, hasta un máximo del 100 por 100 con 35 años de cotización. Esta fórmula de cálculo es la que establece la Ley 26/85 («nueva ley de pensiones»), y se aplica plenamente desde el 1 de agosto de 1988.

e) Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.

Tienen su origen en el fallecimiento del trabajador o del pensionista, e incluyen:

- Una cantidad para el pago de los gastos de entierro.
- Una pensión de viudedad para el cónyuge del fallecido, del 45 por 100 de la base reguladora.
- Una pensión de orfandad para los hijos menores de 18 años o mayores incapacitados, del 20 por 100 de la base reguladora. La suma de las pensiones de orfandad y de viudedad, no puede sobrepasar el 100 por 100 de la base reguladora.
- Una pensión en favor de familiares que convivieran con el fallecido y que dependieran económicamente de él.

Los requisitos de cotización y la cuantía de la base reguladora se calculan de forma diferente, dependiendo de las causas del fallecimiento. Si el fallecimiento deriva de accidente o enfermedad profesional no es necesario ningún período de cotización, y la base

reguladora es prácticamente el salario que percibía el trabajador. En otros supuestos es necesario haber cotizado 500 días en los últimos cinco años y que el trabajador estuviera en alta en la fecha del fallecimiento. Lógicamente, la base reguladora en estos casos es menor.

f) Prestaciones económicas de protección a la familia.

Son prestaciones orientadas a compensar las cargas económicas de los hijos a cargo menores de 18 años, o incapacitados. Su cuantía es de 250 pesetas mensuales por cada hijo a cargo, que pueden incrementarse en 1.050 pesetas más por hijo, en el caso de trabajadores en situación de desempleo o pensionistas con pensión mínima.

El Gobierno establece anualmente las cuantías mínimas de las pensiones de la Seguridad Social para los casos de jubilación, invalidez permanente, viudedad, orfandad, en favor de familiares y el subsidio mínimo en el caso de invalidez provisional. Esta cuantía se incrementa en el caso de que el beneficiario tenga cónyuge a su cargo.

g) Ayudas y prestaciones económicas por desempleo.

La falta de protección contra el desempleo de los asalariados agrarios ha sido, durante muchos años, el obstáculo más importante para equiparar las prestaciones del REASS a las del régimen general. Sólo desde 1982 existe un sistema de prestaciones por desempleo a los asalariados agrarios fijos similar al de los trabajadores del resto de los sectores económicos. Las ayudas a los trabajadores eventuales, por sus características especiales, se estudian aparte en el próximo epígrafe.

El Artículo 16.2 de la Ley 51/80 de 8 de octubre, «Ley Básica de Empleo», establecía la inclusión de los asalariados agrarios fijos en el régimen de prestaciones por desempleo. Un año más tarde, el Real Decreto 1469/81 de 19 de junio, desarrolla los aspectos concretos de esta inclusión. Por último, en 1982, se fijan las cotizaciones para desempleo de los asalariados agrarios fijos en la Orden de 15 de febrero de 1982.

La equiparación de los trabajadores del sector agrario a los del resto de los sectores en las prestaciones de desempleo, representó un importante avance, aunque los requisitos que se exigían a los asalariados agrarios para tener derecho a estas prestaciones por desempleo eran superiores a las del resto de los asalariados. Así, mientras el período mínimo de cotización de los asalariados del régimen general era de seis meses en los cuatro años anteriores a la situación de desempleo, los asalariados agrarios tenían un período mínimo de doce meses de cotización que además tenían que ser ininterrumpidos y en jornada completa. Esta normativa permanece en vigor durante dos años, hasta que en 1984, la Ley 31/84 de 2 de agosto, modifica la regulación de las prestaciones por desempleo de todos los trabajadores en general, y elimina las discriminaciones en cuanto a requisitos de los asalariados agrarios fijos. Esta Ley establece dos niveles de protección:

a) un nivel contributivo que comprende las prestaciones económicas por desempleo y el abono de las cuotas de la Seguridad Social.

b) un nivel asistencial que incluye un subsidio de desempleo, una prestación de asistencia sanitaria y el abono de las cuotas de la Seguridad Social.

En el nivel contributivo, los requisitos para tener acceso a la prestación de desempleo son:

- Encontrarse en situación de desempleo.
- Haber cotizado 6 meses en los cuatro años anteriores a la situación de desempleo.
- No haber cumplido la edad de jubilación si se tiene derecho a pensión.

En el caso de los asalariados agrarios fijos se añade la condición de que el trabajador no sea titular de una explotación agraria de más de 100 «jornadas teóricas».

La duración de la prestación depende de los períodos de cotización con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización (meses)	Periodo de prestación (meses)
de 6 hasta 12	3
de 12 hasta 18	6
de 18 hasta 24	9
de 24 hasta 30	12
de 30 hasta 36	15
de 36 hasta 42	18
de 42 hasta 48	21
de 48 meses	24

La cuantía de la prestación depende de la base de cotización del trabajador durante los 6 meses precedentes a la situación de desempleo:

— Durante los seis primeros meses, el 80 por 100 del promedio de la base por la que se haya cotizado.

— Del sexto al duodécimo mes el 70 por 100 del promedio anterior.

— Del duodécimo mes en adelante el 60 por 100.

Estas cuantías tienen unos límites inferiores y superiores:

— Límite inferior: el salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

— Límite superior: el 170 por 100 de la cantidad anterior, si no existen hijos a cargo; el 195 por 100 con un hijo a cargo; y el 220 por 100 con dos o más hijos a cargo.

Esta prestación incluye el pago de las cuotas a la Seguridad Social, por lo que el trabajador tiene derecho al resto de las prestaciones.

En el *nivel asistencial* existe un subsidio por desempleo del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. Los beneficiarios de este subsidio son:

— Los trabajadores que hayan agotado la prestación por desempleo y tengan responsabilidades familiares. La duración en este caso es de 6 meses, prorrogables hasta 18.

— Los trabajadores en paro con responsabilidades familiares y que hayan cotizado por lo menos tres meses. Cada mes cotizado da derecho a un mes de subsidio.

También tienen derecho a este subsidio los trabajadores mayores de 55 años, aunque no tengan responsabilidades familiares. En este caso la prestación se mantiene hasta que el trabajador cumpla la edad de jubilación. En todos los casos, la prestación incluye el abono de las cuotas de la Seguridad Social. Por último, el nivel asistencial incluye una prestación de asistencia sanitaria para los trabajadores que hayan agotado la prestación o el subsidio de desempleo y para sus familiares.

En el caso de los *trabajadores agrarios por cuenta propia*, las prestaciones de la Seguridad Social se han ido equiparando paulatinamente a las de los asalariados agrarios. Actualmente, las diferencias entre los dos grupos son las siguientes: no se contempla la situación de invalidez provisional para trabajadores por cuenta propia, y la prestación por incapacidad laboral transitoria tiene la consideración de mejora voluntaria, con la consiguiente cotización adicional. En algunos casos, también existen diferencias respecto a los asalariados en cuanto a requisitos para tener derecho a determinadas prestaciones, aunque son muy poco frecuentes las situaciones en que esto ocurre.

El período mínimo de cotización exigido para tener derecho a pensión de jubilación es el mismo para los trabajadores agrarios por cuenta propia que en el caso de los asalariados, aunque varían las condiciones transitorias de adaptación de la «nueva ley de pensiones». En efecto, en el caso de los trabajadores agrarios por cuenta propia, el período mínimo de cotización exigido en situación de alta para los que tuviesen 60 ó más años de edad el 1 de agosto de 1985, es de 10 años más el período de tiempo que en aquel momento les faltaba para cumplir 65 años de edad. Los trabajadores que tuviesen menos de 60 años en 1 de agosto de 1985 deberán haber cotizado durante un período mínimo de quince años, para tener derecho a percibir pensión de jubilación.

Como se ve, las diferencias de prestaciones de la Seguridad Social para los trabajadores agrarios por cuenta propia y los

asalariados agrarios son muy pequeñas. Aparte de los casos señalados, en todas las demás circunstancias las prestaciones son iguales.

2.2. Medidas para el fomento del empleo agrario, y de ayuda a los parados agrarios

Aunque la tasa de paro en la Agricultura es inferior a la de otros sectores económicos, dentro del propio sector agrario tiene una gran importancia, especialmente por el hecho de que el paro se encuentra concentrado en Andalucía y Extremadura. En el cuadro 8 se recogen las cifras de paro agrario totales en España, y las cifras de paro agrario en Andalucía y Extremadura, a lo largo de los últimos años.

Como se observa claramente en el cuadro 8 referente a las cifras de parados agrarios en España, y en Andalucía y Extremadura, los parados agrarios de Andalucía y Extremadura representan más del 75 por 100 del paro agrario en España. En el cuadro 9 se presentan los datos correspondientes al total de la población activa agraria en Andalucía y Extremadura, que en 1989 era de unas

CUADRO 8

Parados agrarios en España, y en Andalucía y Extremadura ($\times 1000$)

Año	Parados en España	Parados en Andalucía y Extremadura	Porcentaje de parados en Andalucía y Extremadura respecto al total de España
1982	118,4	70,9	59,9
1983	126,5	77,0	60,8
1984	218,8	160,4	73,3
1985	253,3	179,2	70,7
1986	268,1	189,1	70,5
1987	261,9	194,5	74,2
1988	245,6	187,5	76,3
1989	227,8	179,4	78,7

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (varios números), y elaboración propia.

CUADRO 9

Población activa agraria en Andalucía y Extremadura: ocupados, parados y tasa de paro ($\times 1000$)

Año	Población activa agraria	Ocupados	Parados	Tasa de paro %
1982	547,7	476,8	70,9	12,9
1983	543,0	466,0	77,0	14,2
1984	581,7	421,3	160,4	27,6
1985	631,1	451,9	179,2	28,4
1986	547,2	358,1	189,1	34,5
1987	583,7	389,2	194,5	33,3
1988	588,9	401,4	187,5	31,8
1989	555,5	376,1	179,4	32,2

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (varios números), y elaboración propia.

555.000 personas, y del número de parados, que ascendía a casi 180.000 personas, también en 1989; representando, por tanto, los parados un 32,2 por 100, de la población activa agraria.

A la vista de los datos expuestos en los cuadros 8 y 9, se observa que del año 1983 al 1984 hay un considerable incremento del número de parados. Ello se debe, además de la tendencia al aumento del número de parados en los últimos años, al hecho de que en la Encuesta de Población Activa de 1983 se consideraba como ocupados a la mayoría de los trabajadores agrarios beneficiarios del Empleo Comunitario; pero a partir de 1984, con la sustitución del Empleo Comunitario por el Subsidio de Desempleo, la Encuesta de Población Activa pasó a considerar como parados a gran parte de los trabajadores eventuales agrarios perceptores de este subsidio. A continuación se explicará en qué consisten estos mecanismos de ayuda a los desempleados agrarios.

Con los datos expuestos anteriormente se pone de manifiesto la gran importancia que tiene el paro agrario en Andalucía y Extremadura en los últimos años. El paro en estas regiones ha constituido siempre un problema importante, aunque sin tener la magnitud de los últimos años. Para paliar los efectos del paro en la Agricultura, se han puesto en funcionamiento mecanismos concretos de ayuda a los parados agrarios. En el año 1970, la Ley

41/70 de 22 de diciembre, sobre Seguridad Social Agraria establece la fórmula del *empleo comunitario* como protección al asalariado agrario desempleado.

A partir de 1984 esta fórmula de Empleo Comunitario es sustituida por el Subsidio de desempleo para trabajadores eventuales agrarios (Real Decreto 3237/83 de 28 de diciembre), y por unos planes anuales de inversión, financiados por las Administraciones Públicas, que tienen como objetivo el favorecer la ocupación de los trabajadores del medio rural («Planes de Empleo Rural»).

A continuación examinamos estos tres mecanismos de ayuda a los parados agrarios.

2.2.1. *Empleo comunitario*

Con la Ley 41/70 de 22 de diciembre de 1970, sobre Seguridad Social Agraria, se equiparaban las prestaciones a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario con los del Régimen General de la Seguridad Social, con la excepción de las prestaciones por desempleo. Mientras los trabajadores por cuenta ajena acogidos al Régimen General estaban protegidos contra el desempleo mediante un sistema de tipo contributivo que garantizaba la percepción de prestaciones económicas en caso de desempleo, los asalariados agrarios carecían de esta prestación. Para paliar esta deficiencia, se estableció el sistema de «empleo comunitario» (Orden de 24 de septiembre de 1971). Por empleo comunitario se entendía «la ocupación de trabajadores agrícolas en situación de paro para la realización de obras o servicios públicos, conforme a planes previamente establecidos en una localidad o circunscripción territorial y mediante la concesión de ayudas económicas a dichos trabajadores».

El empleo comunitario se planteaba como una mezcla entre un programa específico de fomento de empleo, y una prestación social, ya que al principio de los años setenta el desempleo agrario no era un problema grave. Se consideraba que el desempleo agrario se debía más a circunstancias coyunturales, que a

problemas de tipo estructural. De hecho, la industria demandaba mano de obra del sector agrario, y existía un importante flujo de emigración hacia las zonas industriales. Sin embargo, con la crisis económica surgida a mediados de los años setenta, las corrientes migratorias de las áreas rurales a los núcleos urbanos se interrumpió, y el desempleo agrario, fundamentalmente en Andalucía y Extremadura, se ha convertido en un grave problema estructural.

Los beneficiarios del empleo comunitario eran «los trabajadores agrícolas en situación de paro estacional o en paro debido a circunstancias excepcionales de alcance general o parcial, que afecten a determinadas zonas geográficas». También podían percibir ayudas «los trabajadores agrícolas en situaciones de paro, mientras asistan a cursos de Educación General Básica o Formación profesional». El único requisito que se establecía era estar «en alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al corriente de sus obligaciones». Las ayudas que se establecían eran de dos tipos:

a) Ocupación de trabajadores agrícolas para la realización de obras o servicios públicos. En estos casos no se concretaba la cuantía de las ayudas económicas.

b) Trabajadores que asistían a cursos de Educación General Básica o Formación Profesional, que recibían, con el límite máximo de 3 meses, el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente.

En la situación de empleo comunitario los asalariados agrarios estaban obligados a cotizar a la Mutualidad Nacional Agraria, tenían derecho a las prestaciones del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y estaban protegidos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Durante los años en que estuvo vigente el sistema de empleo comunitario se introdujeron diversas modificaciones legales dirigidas, sobre todo, a la gestión de los fondos y al origen de los mismos. De hecho, con el empleo comunitario lo que ocurrió fue que lo que en principio se consideró como una ayuda de poca

importancia para un colectivo marginal, se convirtió con el paso de los años, y la aparición de la situación de crisis económica, en una carga presupuestaria de magnitud insospechada. Por ello, se decidió sustituir el empleo comunitario por otros mecanismos de ayuda a los asalariados agrarios, a partir de 1984. Concretamente, el empleo comunitario se sustituyó por unas medidas dirigidas en dos direcciones:

a) Generación de una *prestación asistencial*, al margen del objetivo de fomento del empleo, y

b) Creación de un *Plan de Empleo Rural* que favoreciese la ocupación de los trabajadores del medio rural, mediante el fomento de obras socialmente rentables.

2.2.2. *Subsidio de desempleo para trabajadores eventuales agrarios incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS).*

El Subsidio de desempleo para asalariados eventuales agrarios se introduce en el año 1984, como un sistema de protección al desempleo de *carácter asistencial*, solamente para Andalucía y Extremadura, donde el paro estacional es superior a la media nacional. Los beneficiarios de este sistema son los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual incluidos en el REASS, siempre que no sean titulares de explotaciones agrarias cuyas rentas superen unas cuantías determinadas. En 1987, los requisitos para acceder al subsidio de desempleo son que el trabajador:

a) Se encuentre en situación legal de desempleo.

b) No haya cumplido la edad mínima para tener derecho a pensión de jubilación en el caso de que tengan acreditado el período de cotización necesario.

c) Esté inscrito en el REASS y en situación de alta.

d) Haya cotización al REASS un mínimo de 60 jornadas en los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.

e) Carezca de rentas superiores al salario mínimo interprofesional.

El subsidio de desempleo se puede percibir durante un período máximo de 180 días al año, siendo la cuantía de un 75 por 100 del salario mínimo interprofesional más la cotización correspondiente al REASS. Hay que hacer notar que el número máximo de días de percepción mensual del subsidio es de 20.

En la liquidación mensual del subsidio de desempleo (máximo de 20 días) se descuentan las jornadas trabajadas en actividades sujetas al REASS o a otros regímenes de la Seguridad Social y los percibidos por incapacidad laboral transitoria, que superen el número de 10.

En el cuadro 10 se presenta el número de trabajadores eventuales agrarios perceptores del subsidio de desempleo en los últimos años.

En el cuadro 11 se recogen las cifras de los trabajadores eventuales agrarios subsidiados distribuidos según hayan trabajado más o menos de un tercio de las jornadas de un mes.

Como se observa en el cuadro 11, una mayoría de asalariados —el 65 por 100 en 1989— trabaja menos de un tercio de jornadas al mes. Siendo un 35 por 100 en 1989 los asalariados eventuales que trabajaron más de un tercio de jornadas al mes.

Hay que señalar que la disposición legal que regula el subsidio

CUADRO 10

Número de trabajadores eventuales agrarios subsidiados ($\times 1000$)

Año	Andalucía	Extremadura	Total
1984	156,1	36,2	192,3
1985	152,4	32,0	184,4
1986	193,7	38,4	232,1
1987	213,9	38,1	251,9
1988	241,0	41,3	282,4
1989	256,4	40,2	296,6

Fuente: MTSS, Boletín de Estadísticas Laborales (varios números).

CUADRO 11

Número de trabajadores eventuales agrarios subsidiados, distribuidos según el número de jornadas trabajadas al mes ($\times 1000$)

Año	Han trabajado menos de 1/3 de jornadas en el mes			Han trabajado 1/3 o más de jornadas en el mes		
	Andalucía	Extremadura	Total	Andalucía	Extremadura	Total
1984	122,5	29,5	152,1	33,5	6,7	40,2
1985	109,9	24,8	134,7	42,5	7,2	49,7
1986	136,7	29,7	166,2	57,0	8,9	65,8
1987	144,8	26,8	171,6	69,1	11,3	80,4
1988	158,0	27,9	185,9	83,0	13,4	96,4
1989	167,0	26,2	193,3	89,4	13,9	103,3

Fuente: MTSS, Boletín de Estadísticas Laborales (varios números).

de desempleo fija en 60 el número mínimo de jornadas que un trabajador ha de cotizar al REASS, para tener derecho a este subsidio. Sin embargo, en los años 1984, 1985 y 1986 se autorizó, de forma transitoria, el establecer este mínimo en 10 jornadas al año, solamente para los trabajadores que hubiesen sido beneficiarios del empleo comunitario en 1983. Para 1987, también de forma transitoria, el número mínimo de jornadas ha sido elevado a 20, lo que ha originado un movimiento de protesta de los trabajadores eventuales de Andalucía y Extremadura.

También es importante indicar que durante el tiempo en que ha estado vigente el subsidio de desempleo agrario se ha autorizado a que las jornadas trabajadas pudieran cotizarse en el REASS o en otros regímenes de la Seguridad Social, solamente para los beneficiarios del empleo comunitario en 1983. El Ministerio de Trabajo intentó en 1987 que al menos la mitad de las jornadas fuesen cotizadas al REASS. Sin embargo, debido a la presión de los trabajadores eventuales de Andalucía y Extremadura hubo que desistir de aplicar esta medida.

2.2.3. Planes de empleo rural

Los planes de empleo rural son planes de inversión realizados

por la Administración Central o por las Comunidades Autónomas con el fin de favorecer la ocupación de los trabajadores del medio rural. Los planes de empleo rural, junto con el subsidio de desempleo para los trabajadores eventuales agrarios incluidos en el REASS, han sustituido al sistema de empleo comunitario en 1984. Su aplicación se limita a Andalucía y Extremadura. Las normas que regulan los planes de empleo rural se establecieron en 1984 y han sufrido pequeñas modificaciones en 1985 y 1986. En los proyectos incluidos en el plan de empleo rural se utilizan para los puestos de trabajo no cualificados a trabajadores eventuales agrarios en paro. El criterio de selección de estos trabajadores en 1986 fue el siguiente:

a) En primer lugar se contrata a desempleados agrarios perceptores del subsidio de desempleo en 1984 ó 1985, y que no tuvieran derecho a percibirlo durante 1986.

b) En segundo lugar a trabajadores en paro del medio rural.

c) Dentro de este orden tienen prioridad los trabajadores con cargas familiares.

Los salarios que reciben estos trabajadores son, como mínimo, los establecidos en los convenios colectivos vigentes.

Las cotizaciones de los trabajadores eventuales agrarios al Régimen General de la Seguridad Social, con motivo de su participación en las obras del plan de empleo rural, si no son suficientes para percibir las prestaciones por desempleo de carácter general, se contabilizarán para completar las 60 jornadas necesarias para percibir el subsidio de desempleo agrario, siempre que se hayan cotizado al menos 30 jornadas al REASS.

En resumen, el plan de empleo rural es una acción encaminada a fomentar el empleo de los trabajadores en paro del medio rural, con preferencia de los trabajadores eventuales agrarios.

A MODO DE CONCLUSION

En los epígrafes anteriores se ha analizado el sistema de remuneraciones de las distintas categorías laborales de los

asalariados agrarios, exponiéndose la evolución que a lo largo de los últimos años ha ido experimentando la estructura salarial en el sector agrario. Se observa una pequeña disminución generalizada del poder adquisitivo en todas las categorías laborales de asalariados agrarios, observándose una recuperación en el año 1989. Los peones fijos, a lo largo del período 1980-1989, no han perdido poder adquisitivo y la mano de obra eventual tiene una pérdida de 2.4 puntos, que es la menor de todas las expuestas. Los tractoristas son la categoría laboral que presenta una mayor pérdida de poder adquisitivo. Al establecer comparaciones entre los distintos sectores económicos, el agrario es el que ofrece una evolución más desfavorable.

En la segunda parte de este trabajo, se analiza el sistema de prestaciones sociales que los trabajadores reciben a través de la Seguridad Social, y muy en concreto se estudian las principales medidas que a lo largo de los últimos años han tratado de fomentar el empleo agrario, por un lado, y, por el otro, se han centrado en un sistema de ayudas a los parados agrarios. Se han analizado los programas de «Empleo Comunitario», «Subsidio de Desempleo» y «Planes de Empleo Rural», y aunque no se establecen comparaciones específicas con los demás sectores económicos, es evidente que los planes de ayudas a los parados agrarios, en especial en Andalucía y Extremadura, son muy beneficiosos para los receptores de dichas ayudas, ya que con un mínimo de jornales de trabajo realizados a lo largo del año, les permite tener acceso a un subsidio de desempleo que les facilita en gran medida la supervivencia ante un mercado de trabajo con una demanda muy escasa y, sobre todo, muy estacional.

Referencias bibliográficas

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, 1982. *Seguridad Social Agraria, Textos Legales*, n.º 46, Madrid.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 1985. *Working Conditions of Permanent Wage Earners in Agriculture in the Community*, V/1867/85-EN, Bruselas.
-

-
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 1987. *Los asalariados agrarios en España y Portugal*, V/573/87-ES-FR-EN, Bruselas.
- ESCUADERO, G., 1979. Empleo comunitario y paro agrario, en *La Agricultura y el Empleo*. Asociación Española de Economía y Sociología Agrarias, Madrid.
- ESCUADERO, G., 1983. Política de empleo agrario en España, *Revista de Estudios Agro-Sociales*, 125: 9-79, Madrid.
- FERNÁNDEZ-CAVADA, J. L.; GÓMEZ GARCÍA, J. J., 1988. *Los asalariados agrarios en España*, Comunicaciones INIA, Serie: Economía, n.º 28, Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias, Madrid.
- GARCÍA DE BLAS, A.; POVEDA, A., 1983. La Seguridad Social Agraria y el empleo comunitario, *Papeles de Economía Española*, n.º 16.
- GARCÍA LÓPEZ, J. A., 1981. *Guía de la Seguridad Social Agraria*, Banco de Crédito Agrícola, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 1989. *Anuario Estadístico de España 1988*, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 1979. *Censo Agrario de España 1972*, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 1985. *Censo Agrario de España 1982*, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de Población Activa, Principales Resultados*, varios números, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Memorias Estadísticas*. Varios años, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, *Boletín Mensual de Estadística*, varios números, Madrid.
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, 1989. *La Agricultura, la Pesca y la Alimentación Españolas en 1988*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Anuario de Estadísticas Laborales*, varios números, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Boletín de Estadísticas Laborales*, varios números, Madrid.
-

PÉREZ DE COBOS, F., 1986. Recopilación bibliográfica sobre Seguridad Social. *Revista de Estudios Agro-Sociales*, 136: 339-368, Madrid.

RESUMEN

El presente trabajo aborda dos aspectos importantes de la problemática de los asalariados agrarios en España, como son las remuneraciones y el sistema de prestaciones sociales que éstos reciben a través de la Seguridad Social, y en especial, se analizan las medidas existentes para el fomento del empleo agrario y de ayuda a los parados agrarios.

Al estudiar las remuneraciones de los asalariados agrarios se comienza haciendo una exposición del marco legal en el que se desenvuelven las relaciones laborales entre los empresarios agrarios y los asalariados. Este marco legal, constituido básicamente por el «Estatuto de los Trabajadores», la «Ordenanza General del Trabajo en el Campo» y los «Convenios Colectivos del Campo», establece las principales condiciones que regulan el trabajo de los asalariados, que son expuestas en el trabajo. Se analiza la estructura salarial en el sector agrario, recogiendo las remuneraciones de las distintas categorías laborales durante los últimos años, estudiándose la evolución del poder adquisitivo de los asalariados dentro del sector agrario y estableciendo comparaciones con los otros sectores económicos.

La segunda parte del trabajo analiza las distintas prestaciones sociales a las que han tenido acceso los asalariados agrarios, y, en especial, se estudian las principales medidas que han estado en vigor durante los últimos años para fomentar el empleo agrario y para ayudar a los parados agrarios, concretamente, el sistema de «Empleo Comunitario», el «Subsidio de Desempleo» y los «Planes de Empleo Rural».

RÉSUMÉ

Dans le présent travail, il est abordé deux aspects importants du problème des salariés agricoles en Espagne, à savoir, les rémunérations et le système des prestations sociales que ceux-ci reçoivent à travers la Sécurité Sociale, et il y est analysé, tout spécialement, les mesures d'encouragement à l'emploi agricole et d'aide aux chômeurs agricoles.

Dans l'étude des rémunérations des salariés agricoles, il est décrit, en premier lieu, le cadre légal où se déroulent les rapports de travail entre les chefs d'entreprise agricoles et les salariés. Ce cadre légal, constitué fondamentalement par le «Statut des travailleurs», «l'Ordonnance générale du travail dans la campagne» et les «Conventions collectives de la campagne», établit les conditions principales réglementant le travail des salariés, conditions qui sont exposées dans ce travail. Il y est analysé la structure des salaires dans le secteur agricole, en recueillant les rémunérations des différentes catégories de travail au cours de ces dernières années, et il y est étudié l'évolution du pouvoir d'achat des salariés du secteur agricole en établissant des comparaisons avec les autres secteurs économiques.

Dans la deuxième partie du travail, il est examiné en détail les diverses prestations sociales auxquelles ont droit les salariés agricoles et, notamment, les principales mesures en vigueur pendant ces dernières années visant à encourager l'emploi agricole et à aider les chômeurs agricoles, et d'une façon plus concrète, le système «d'emploi communautaire», «l'allocation de chômage» et les «plans d'emploi rural».

SUMMARY

This paper examines two important aspects of the subject of agricultural workers in Spain; payment and social benefits received by the latter through the Social Security, and pays special attention to the existing measures for creating agricultural employment and assisting the unemployed in the sector.

In its analysis of the payment of agricultural workers, this study begins by describing the legal framework within which the labour relations between agricultural employers and the workers involve. This legal framework, consisting basically of the «Workers' Statute», «General Rules on Agricultural Labour» and the «Agricultural Collective Agreements», lays down the main conditions regulating the work, which are described in the paper. An analysis is made of the wage structure in the agrarian sector by examining the wages of the different labour categories of recent years, studying the development of the purchasing power of the workers in the agricultural sector, and comparing them with other economic sectors.

The second part of the study examines in detail the different social benefits to which agricultural workers are entitled, with special emphasis on the main measures that have been in force during the last few years for creating agricultural employment and for helping the unemployed in the sector, particularly the «Community Employment System», the «Unemployment Benefits» and the «Rural Employment Schemes».

