

El marco laboral en el sector agrario y ganadero: de la norma a la práctica

En estas páginas analizamos por qué es crucial tener todo en regla y cuáles son las consecuencias de no hacerlo, y enumeramos las diversas obligaciones y aspectos prácticos en el día a día laboral agrario.

María Jesús Asorey Cea, Noa García Rey
AUSUM Asesores y Abogados

CUMPLIR LA NORMATIVA LABORAL EN EL AGRO GALLEGO: UNA OBLIGACIÓN Y UNA PROTECCIÓN

Los pequeños agricultores y ganaderos de Galicia se enfrentan a retos diarios en la gestión de sus explotaciones y uno de los más importantes —y, a veces, olvidados— es cumplir con la normativa laboral vigente. Respetar las leyes laborales no solo evita sanciones, sino que también protege a los trabajadores y al propio empresario.

ALTA Y CONTRATACIÓN LEGAL DE PERSONAL AGRARIO

Tener a los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social y con un contrato legal es imprescindible desde el primer día de trabajo. Esto significa formalizar por escrito la re-

lación laboral y comunicarle el alta a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de que comiencen a trabajar. Cumplir este trámite garantiza que el empleado tenga cobertura sanitaria, protección por accidente laboral y cotizaciones para el paro y la pensión, al tiempo que el empleador actúa dentro de la legalidad. Además, tras la reforma laboral de 2021-2022, es importante asegurarse de emplear la modalidad contractual adecuada (por ejemplo, contrato indefinido fijo-discontinuo para campañas estacionales en lugar de encadenar temporales sucesivos).

¿Qué pasa si se tiene un trabajador sin asegurar?

No dar de alta a un empleado se considera una infracción grave según la

Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), que puede llegar a sancionarse con multas de entre 3.750 y 12.000 euros por cada trabajador. Además, no cotizar por él constituye una infracción muy grave: la multa puede oscilar entre el 100 % y el 150 % del importe de las cuotas no ingresadas, más recargos e intereses de demora.

Es importante resaltar que cada empleado no regularizado cuenta como infracción independiente, por lo que tener varios en situación irregular multiplica las sanciones.

Por otro lado, si la persona contratada carece de permiso de trabajo (caso de trabajadores extranjeros en situación irregular), se incurre en una falta muy grave según la Ley de Extranjería, sancionable con multa de 10.001

► RESPETAR LAS LEYES LABORALES NO SOLO EVITA SANCIONES, SINO QUE TAMBIÉN PROTEGE A LOS TRABAJADORES Y AL PROPIO EMPRESARIO

a 100.000 euros, es decir, contratar inmigrantes sin papeles puede salir carísimo e incluso llevar aparejadas consecuencias penales en casos de explotación laboral severa. Además, aunque el empleado sea irregular, puede reclamar sus derechos laborales o denunciar ante Inspección de Trabajo, pues la ausencia de permiso no invalida sus derechos básicos.

CONSECUENCIAS LEGALES Y ECONÓMICAS DE NO CUMPLIR

Las sanciones económicas son la consecuencia más inmediata de vulnerar la legislación laboral.

Existen distintos tipos de multas según las infracciones: por ejemplo, no tener contrato por escrito cuando es exigido o no respetar los límites de jornada. Horas extras o descansos se consideran infracción grave, multándose en un rango de entre 751 € y 7.500 €. Igualmente, pagar por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI) es ilegal y conlleva multa de 751 a 7.500 € y, además, obliga a pagarle al trabajador las diferencias

salariales más un 10 % de interés de demora. También las deficiencias en seguridad y salud laboral pueden salir muy caras: no disponer de un plan de prevención de riesgos laborales es sancionable y, en casos muy graves (por ejemplo, tras un accidente grave), las multas pueden alcanzar casi 1 millón de euros e incluso implicar penas de cárcel para el responsable.

La responsabilidad en caso de accidente laboral se agrava cuando el trabajador no estaba de alta. Si hay un siniestro, la Seguridad Social puede imponer un recargo en las prestaciones que debe asumir el empleador (del 30 % al 50 % del coste de las pensiones) por faltar medidas de seguridad. Y si el trabajador ni siquiera estaba afiliado, el empresario deberá cubrir todos los gastos médicos y prestacionales, además de la sanción por tenerlo sin asegurar. De hecho, la falta de medidas preventivas o de cobertura puede dar lugar a responsabilidades penales en el caso de accidentes graves o negligencia manifiesta.

OBLIGACIONES LABORALES ACTUALES EN EL SECTOR AGRARIO

La legislación laboral española establece una serie de obligaciones que todas las explotaciones agrarias con personal contratado deben observar. Las más relevantes son las siguientes:

Registro de la jornada laboral

Desde el 12 de mayo de 2019 es obligatorio llevar un registro diario de la jornada de cada trabajador, indicando la hora de inicio y de finalización. Esta medida se aplica en todos los sectores, también en el agrario, tanto para personal a tiempo completo como parcial o eventual. En la práctica, implica que los empleados deben "fichar" la entrada y la salida del trabajo, ya sea en soporte escrito o digital, y conservar esos registros durante cuatro años. El incumplimiento puede suponer sanciones de hasta 7.500 euros y, en caso de inspección, la ausencia de registros puede hacer presumir que el trabajador realizó una jornada completa, aunque fuese a tiempo parcial.

Hacia un nuevo registro digital de la jornada

El Ministerio de Trabajo prepara un nuevo sistema de registro digital de la jornada laboral, que será obligatorio para todas las empresas. Su objetivo es garantizar un control más fiable y verificable de las horas de trabajo. Todo indica que este registro sustituirá al sistema en papel y deberá reflejar con precisión el inicio y el final de la jornada, las pausas, si el trabajo es presencial o remoto, y diferenciar las horas ordinarias de las extraordinarias, indicando si se compensan o se pagan. La Inspección de Trabajo podrá acceder en remoto a ►►



CAIXA RURAL GALEGA
Ruralvía

> caixaruralgalega.gal




> Síguenos!   

Comprometidos contigo!



los registros y cada empleado deberá poder consultar y recibir copia de su horario. Se prevé su entrada en el año 2026, aunque, actualmente, sigue vigente el sistema de 2019, que admite registros manuales.

En resumen, se trata de una reforma en fase de tramitación, todavía no obligatoria y que no se sabe en qué términos será regulada.

Jornada máxima, descansos y horas extraordinarias

La jornada ordinaria máxima es, con carácter general, de 40 horas semanales de media.

El Estatuto de los Trabajadores fija también un máximo de 9 horas diarias, salvo acuerdo diferente. Debe respetarse un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas y día y medio semanal (habitualmente, sábado por la tarde y domingo completo).

En el sector agrario, donde existen picos de trabajo en las cosechas, se puede distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año, siempre que se respeten los límites anuales y los descansos mínimos.

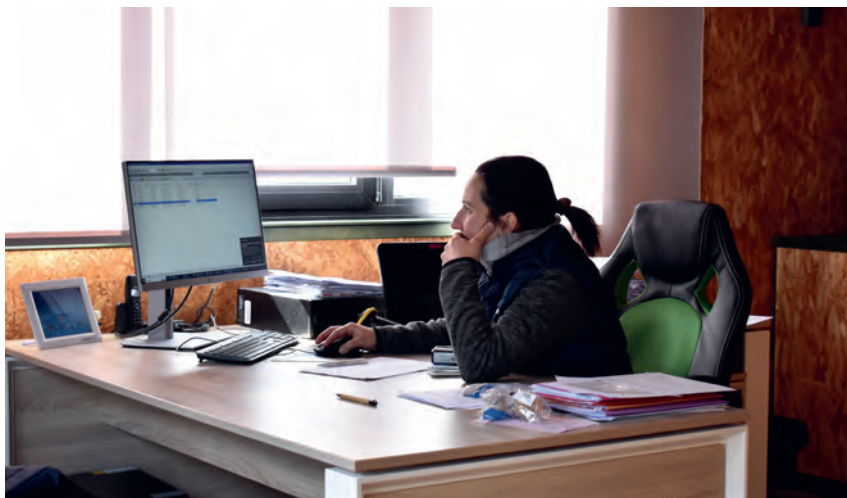
Las horas extraordinarias están limitadas a 80 al año, excepto las compensadas con descanso equivalente. Deben retribuirse o compensarse con un tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes. Son voluntarias, excepto por causa de fuerza mayor, y están prohibidas en contratos a tiempo parcial o para menores de edad.

Particularidades del agro

El sector agrario cuenta con normas específicas que permiten adaptar la jornada a las necesidades estacionales.

El Real Decreto sobre jornadas especiales permite:

- **Ampliación temporal de la jornada hasta 20 horas semanales adicionales** (con un máximo de 12 diarias) cuando la actividad lo requiera, compensando o pagando el exceso como horas extraordinarias; también prevé descansos flexibles, reduciendo el descanso entre jornadas a 10 horas y acumulando el medio día semanal hasta un máximo de cuatro semanas.
- **La jornada en el agro es flexible**, pero requiere control y documentación para garantizar que todo se desarrolla dentro de la legalidad.
- **Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.**



► LOS EMPLEADOS DEBEN “FICHAR” LA ENTRADA Y LA SALIDA DEL TRABAJO, YA SEA EN SOPORTE ESCRITO O DIGITAL, Y CONSERVAR ESOS REGISTROS DURANTE CUATRO AÑOS

Aunque no es habitual en las explotaciones, puede producirse en ciertas campañas (riego, cuidado de animales, partos nocturnos...). Su duración máxima media es de 8 horas diarias y debe compensarse con un plus de nocturnidad, habitualmente de un 25 % sobre el salario hora, en reconocimiento de la penosidad.

- **Salario mínimo:** todo trabajador tiene derecho a percibir, como mínimo, el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente. Ningún acuerdo privado puede situarse por debajo de ese límite. Si parte del salario se abona en especie (alojamiento, manutención...), debe garantizarse el cobro íntegro del SMI en dinero, y el valor de las retribuciones en especie no puede superar el 30 % del salario total. Toda compensación —dietas, plusos o beneficios— debe aparecer en la nómina.
- **Prevención de riesgos laborales (PRL):** cualquier explotación con empleados, incluso con uno solo, debe cumplir la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Esto implica evaluar los peligros, planificar medidas preventivas, formar al personal y facilitar equipos de protección individual (EPI). En las pequeñas explotaciones, el propio empresario puede asumir la prevención si dispone de formación acreditada (en la práctica es muy complicado), pero es recomendable contar con un servicio ajeno. Los accidentes laborales en el agro tienen una alta siniestralidad, por lo que la prevención es clave. Las sanciones por incumplimiento pueden oscilar entre 2.451 y 983.736 euros, según la gravedad. Si existe negligencia grave y se produce un accidente, el empresario puede ser obligado a indemnizar o incluso responder penalmente. No se puede ver la prevención como un gasto sino como garantía de seguridad y continuidad.

- **Regularizar trabajadores en situación irregular:** muchas explotaciones familiares pueden encontrarse con que, durante años, emplearon la ayuda de un vecino o de un familiar “a cambio de un ►

Impulsados por tu ambición.

Descubre una oferta completa para tu cultivo
de maíz, de la mano de un socio en quien confiar.

EXPERTOS
A TU LADO

Tomar las decisiones adecuadas marca la diferencia para lograr tus objetivos. Cada campaña está llena de momentos clave, y en cada uno de ellos puedes contar con nosotros. Desde la siembra hasta la cosecha, ponemos a tu disposición un porfolio sólido y un equipo de expertos comprometidos contigo. Híbridos de alto rendimiento, tratamientos innovadores, soluciones eficaces para la protección del cultivo y herramientas digitales que te ayudan a decidir con confianza en cada paso del proceso. Más información en: dekalbexperience.com

 **acceleron**

 **FIELDVIEW**

 **DEKALB**

 **BAYER**

dinero” sin formalidades, o bien heredaron una situación donde hay un empleo de confianza sin contrato. Cuanto antes, hay que formalizar un contrato y dar de alta a ese trabajador. Regularizar no implica reconocer ilegalidades pasadas de forma automática.

CONTRATACIÓN LEGAL DE PERSONAL EXTRANJERO

En el campo gallego es habitual recurrir a la mano de obra extranjera, especialmente en determinadas campañas agrícolas o para tareas específicas.

Contratar personas de fuera de España es totalmente legal, pero requiere seguir los procedimientos adecuados según la situación de cada trabajador.

- **Ciudadanos de la Unión Europea:** los nacionales de otros países de la Unión Europea no precisan permiso de trabajo. Gozan del derecho de libre circulación y, por lo tanto, su contratación sigue las mismas reglas y obligaciones que la de cualquier trabajador español.
- **Extranjeros no comunitarios con residencia en España:** muchos trabajadores extracomunitarios ya disponen de una autorización de residencia y trabajo en vigor, como titulares de una tarjeta de identidad de extranjero (TIE), solicitantes de asilo con permiso laboral o personas con residencia de larga duración. En estos casos, el empleador debe solicitar siempre una copia de la documentación y verificar que el permiso para trabajar esté vigente. Si es así, la contratación se hace igual que con un ciudadano español. Es recomendable comprobar las fechas de caducidad para evitar irregularidades posteriores. Es responsabilidad del empresario comprobar la identidad y la situación administrativa del trabajador antes de dar el alta en la Seguridad Social. Emplear a alguien sin papeles o con documentación de otro puede suponer sanciones de hasta 100.000 euros por suplantación de identidad, por lo que se requiere el máximo rigor en este punto.
- **Contratación directa desde el extranjero (en origen):** cuando se necesita personal temporal para una campaña y no hay disponibilidad local suficiente, se puede recurrir a la contratación en origen,

► ES RECOMENDABLE QUE EL PROPIO CONTRATO LABORAL ESPECIFIQUE QUE EL USO DE LA VIVIENDA ESTÁ VINCULADO A LA RELACIÓN DE TRABAJO Y QUE EL EMPLEADO DEBERÁ ABANDONARLA EN UN PLAZO RAZONABLE

a través de los programas colectivos que gestiona el Ministerio de Inclusión y Migraciones. Cada año se establecen cupos y condiciones específicas para contratar trabajadores de determinados países con convenio bilateral. La contratación en origen requiere acreditar que existe una oferta de empleo real y cumplir varias obligaciones: (i) facilitar un alojamiento digno, en buenas condiciones higiénicas y de seguridad; (ii) asumir los costes de viaje de ida y vuelta; (iii) contratar un seguro médico para el trabajador durante el desplazamiento y los primeros días de la estancia; (iv) garantizar el retorno al país de origen al finalizar el contrato, mediante un compromiso de retorno firmado. La solicitud debe presentarse con antelación suficiente, varios meses antes del inicio de la campaña, para que la Administración pueda tramitar la

autorización y el trabajador obtenga el visado en el consulado correspondiente.

En definitiva, contratar personal extranjero es perfectamente viable y beneficioso para el agro gallego, siempre que se haga dentro de la legalidad y con las garantías adecuadas. Las obligaciones son las mismas que con cualquier otro trabajador: contratos formales, nóminas, cotizaciones y prevención de riesgos; eso sí, conviene facilitar la integración: si no dominan el idioma, es buena práctica ofrecerles información e instrucciones claras, adaptadas a su comprensión, para garantizar un trabajo seguro.

ALOJAMIENTO EN PROPIEDAD DE LA EXPLOTACIÓN

Ofrecerle vivienda al personal es una práctica frecuente en las explotaciones agrarias, especialmente cuando la granja está aislada o cuando se ►►





El modelo de consultoría para robots de ordeño de Nanta

Experiencia, innovación y el mejor asesoramiento para optimizar los resultados productivos de tu granja.

Nanta ofrece soluciones nutricionales de máxima calidad y un servicio personalizado de la mano de nuestros técnicos, expertos en lograr la máxima eficiencia de cada robot de ordeño, independientemente de la marca o modelo.

Podemos ayudarte a obtener el máximo rendimiento de tu robot de ordeño para sacar la máxima rentabilidad a tu granja.



¿Quieres saber cuáles son las oportunidades de mejora de tu granja con robot de ordeño?



¿Piensas que la eficiencia de tu robot de ordeño puede mejorar aún más, pero no sabes cómo?

Contacta con los **especialistas de Nanta en robot de ordeño** para que resuelvan todas tus dudas. Estaremos encantados de ayudarte.

“ Optimizamos tu robot de ordeño para sacar la máxima rentabilidad ”



nanta.es/nanta-dairy-robot



918 075 410



@NantaDairy



► EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECE QUE, A PETICIÓN DEL EMPLEADO, LA EMPRESA DEBE CONCEDERLE UN ANTICIPO PROPORCIONAL A LA PARTE DEL SUELDO DEVENGADO Y AÚN NO COBRADO



contrata mano de obra de otras zonas o países. Se trata de una medida legal y, en algunos casos, obligatoria: por ejemplo, en el caso de los trabajadores extranjeros contratados en origen, el empresario debe proporcionar un alojamiento adecuado durante el tiempo que dure el contrato. Ese alojamiento, con todo, debe cumplir condiciones mínimas de habitabilidad e higiene, contar con acceso a agua potable, servicios y un espacio para cocinar y descansar, y estar libre de masificaciones o condiciones insalubres.

La Inspección de Trabajo puede comprobar las instalaciones, por lo que resulta esencial garantizar un nivel digno de confort y seguridad. Cuando el trabajador reside en la vivienda de la explotación, conviene prever que, al finalizar el contrato, esta debe quedar libre. Es recomendable que el propio contrato laboral especifique que el uso de la vivienda está vinculado a la relación de trabajo y que el empleado deberá abandonarla en un plazo razonable. También es frecuente en el rural emplear la figura del alquiler en precario, que consiste en una cesión gratuita de uso de una vivienda sin contrato formal ni renta mensual. Se trata de una posesión tolerada por el propietario, que puede terminarla cuando lo considere necesario, siempre dentro de un plazo razonable y con comunicación previa.

Aunque es una fórmula flexible y habitual en ámbitos agrarios, es muy recomendable firmar un documento simple en el que se recojan las condiciones básicas de uso, la gratuidad y la posibilidad de revocación, para evitar conflictos o malentendidos.

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Un aspecto práctico que suele generar dudas en las explotaciones agrarias es el relativo a los gastos de desplazamiento: ¿quién debe pagarlos y en qué circunstancias? Conviene distinguir bien entre el traslado diario al puesto de trabajo y los desplazamientos realizados por razones laborales.

- **Desplazamiento diario desde el domicilio al lugar de trabajo:** en general, este gasto corre a cargo del trabajador. La ley no obliga a la empresa a pagar el combustible ni el tiempo empleado en desplazarse desde la casa hasta la granja, ya que ese tiempo no se considera parte de la jornada laboral. Si no existe convenio colectivo o acuerdo que disponga lo contrario, el empresario no tiene obligación de abonar kilometraje por el simple hecho de que el empleado se desplace cada día a su puesto. Además, la Agencia Tributaria y la TGSS no consideran exento de impuestos ni de cotización ningún pago por este tipo de desplazamiento: si se abona alguna cantidad, tributa y cotiza como retribución ordinaria.
- **Desplazamientos por motivo de trabajo fuera del centro habitual:** aquí la situación cambia completamente. Cuando el trabajador es enviado a realizar tareas fuera de su centro habitual —por ejemplo, a comprar material en otra villa, asistir a una feria ganadera o trabajar en una finca alejada—, la empresa debe hacerse cargo de los gastos.

Esto puede hacerse de dos formas: proporcionando directamente

los medios (vehículo de la empresa, pago de hotel y comida, compra de billetes de transporte, etc.) o solicitando que el empleado adelan- te los gastos y reembolsándose los posteriormente.

ANTICIPOS, HORAS EXTRA, NOCTURNIDAD Y COMPLEMENTOS SALARIALES

En el día a día de las explotaciones agrarias surgen cuestiones prácticas: ¿se puede adelantar dinero del salario a un empleado?, ¿cómo se pagan las horas extra?, ¿qué pasa si se trabaja en domingo o festivo?

- **Anticipos de salario:** los trabajadores tienen derecho a solicitar anticipos a cuenta del salario correspondiente a los días ya trabajados. El Estatuto de los Trabajadores establece que, a petición del empleado, la empresa debe concederle un anticipo proporcional a la parte del sueldo devengado y aún no cobrado. Además de estos anticipos obligatorios, también se pueden pactar anticipos voluntarios sobre salarios futuros, aunque, en ese caso, tienen la consideración de préstamo y no de derecho laboral. De cualquier modo, debe documentarse por escrito cualquier anticipo concedido.
- **Horas extraordinarias:** las horas extra deben retribuirse o compensarse con descanso equivalente. Lo más recomendable es pactar por escrito, cuando se prevea un exceso de horas en una temporada concreta, cómo se compensarán esas horas. Si no se concede descanso, se deben pagar en la nómina correspondiente y reflejarse claramente bajo su concepto específico.

► EN EL SECTOR AGRARIO, A VECES, CUESTA ASUMIR QUE UN DESPIDO TAMBIÉN REQUIERE PAPELEO Y PRECISIÓN LEGAL, PERO ES FUNDAMENTAL HACERLO CORRECTAMENTE PARA EVITAR CONFLICTOS O RECLAMACIONES POSTERIORES

- **Trabajo en domingos y festivos:** cuando un empleado trabaja en domingo, tiene derecho a un descanso compensatorio en otro día o a una remuneración adicional, si supera la jornada semanal establecida. El descanso semanal obligatorio puede trasladarse, pero no suprimirse. En el caso de trabajar un festivo (de los 14 anuales reconocidos), el valor de la hora trabajada se incrementa en un 75 %, salvo que se compense con descanso equivalente.
- **Plus de nocturnidad:** el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas se considera nocturno y suele llevar aparejado un complemento salarial específico, que reconoce la penosidad e incomodidad de ese horario. El importe de este plus puede estar regulado o pactarse individualmente, pero debe constar siempre en la nómina.
- **Complementos salariales y dietas:** en el sector agrario pueden aplicarse complementos por productividad, penosidad, peligrosidad o antigüedad, entre otros. Estos conceptos pueden estar regulados o pactarse libremente entre empresa y trabajador. Lo importante es que todas las percepciones salariales figuren reflejadas en la nómina con su concepto claro: salario base, horas extra, plus de productividad, dietas, kilometraje, etc. Los complementos salariales que retribuyen condiciones del puesto o rendimiento cotizan a la Seguridad Social y forman parte de la base de cálculo de las indemnizaciones, mientras que las dietas y gastos

debidamente justificados no tienen carácter salarial.

PROCEDIMIENTO PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR (OBJETIVO O DISCIPLINARIO)

La realidad empresarial puede llevar, en algunos momentos, a tener que prescindir de un empleado. Sin embargo, despedir no es tan sencillo como “mandarlo para casa”: conviene seguir un procedimiento formal estricto para que el despido sea válido. En el sector agrario, donde muchas relaciones laborales son de confianza y de trato directo, a veces cuesta asumir que un despido también requiere papeleo y precisión legal, pero es fundamental hacerlo correctamente para evitar conflictos o reclamaciones posteriores. Podemos distinguir dos causas principales de extinción: el despido por causas objetivas y el despido disciplinario.

- **Despido por causas objetivas:** se produce cuando existen motivos económicos, organizativos, técnicos o de producción, o bien causas individuales (como ineptitud sobrevinida o falta de adaptación a cambios técnicos). Para que sea válido, conviene comunicarlo por escrito mediante carta de despido, explicando de forma clara la causa y la fecha de efectos. Debe avisarse con 15 días de antelación, o, si no es posible, abonarse ese periodo como indemnización adicional.

Además, el empresario debe poner a disposición del trabajador, en el momento de la entrega de la carta, la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año

trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

El incumplimiento de estos requisitos formales —falta de carta detallada, preaviso o indemnización— puede hacer que el despido sea declarado improcedente, lo que obliga al empresario a elegir entre readmitir al trabajador o indemnizarlo con 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. El trabajador dispone de 20 días hábiles para impugnar el despido y determinados colectivos —como mujeres embarazadas, personas en baja médica o representantes de personal— gozan de una protección especial.

- **Despido disciplinario:** ocurre cuando el trabajador comete un incumplimiento grave o muy grave, como faltas reiteradas, indisciplina, ofensas, robos o embriaguez habitual. Es la sanción más severa que puede imponer la empresa e implica el cese inmediato sin derecho a indemnización, aunque sí al cobro de los días trabajados y vacaciones pendientes en el finiquito.

También debe formalizarse por escrito, detallando los hechos que motivan el despido y su fecha de efecto. Si el trabajador se niega a firmar la carta, se recomienda enviarla por burofax o contar con testigos de la negativa. En este caso no conviene preaviso, pero, si el empleado denuncia y el juez considera que la falta no fue suficientemente acreditada, el despido podrá declararse improcedente, con la consiguiente indemnización o readmisión.

- **Finiquito y los casos de nulidad:** tras cualquier despido se debe entregar el finiquito, documento que recoge el salario pendiente, las partes proporcionales de las pagas extras, las vacaciones no disfrutadas y, si procede, la indemnización correspondiente. El trabajador puede firmarlo como “recibí, no conforme” si no está de acuerdo con las cantidades.

Existen también despidos nulos, que se producen cuando vulneran derechos fundamentales (por ejemplo, despedir por maternidad, baja médica, por ejercer un derecho sindical etc.). En esos casos, el juez ordena la readmisión inmediata, el pago de los salarios de tramitación y posibles indemnizaciones por daños morales, si fuese el caso. ►►

► EN 2026, LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN SE SITUÁ EN LOS 66 AÑOS Y 10 MESES

RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS 2026: ANÁLISIS DEL SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES

El campo gallego está lleno de personas que trabajan por cuenta propia: pequeños ganaderos, agricultores, apicultores, viticultores... muchos de ellos dados de alta como autónomos. Pues bien, desde el año 2023 el sistema cambió por completo. Ya no se cotiza libremente eligiendo una base mínima, sino según los rendimientos netos reales, es decir, lo que realmente se gana al final del año. Este nuevo modelo establece diferentes tramos de ingresos. Cada autónomo debe declarar cuánto prevé ingresar y cotizar en función de eso. La ventaja es que se puede ajustar la base hasta seis veces al año, para adaptarse a campañas buenas o malas.

Al finalizar el año, la Seguridad Social revisa los datos junto con la Agencia Tributaria. Si un autónomo cotizó por debajo de lo que le correspondía, tendrá que pagar la diferencia; si cotizó de más, se le devolverá el exceso. Es lo que se llama 'regularización anual' y ya se aplicó en los ejercicios 2023 y 2024.

El sistema de cotización por ingresos reales, que inicialmente estaba diseñado para el periodo 2023-2025, debía ser renegociado para definir los nuevos tramos aplicables a partir de 2026. Sin embargo, la mesa de diálogo social concluyó sin un acuerdo para el trienio 2026-2028; también se está revisando el cese de actividad, el llamado 'paro de los autónomos', para hacerlo más accesible, ya que muchas solicitudes están siendo denegadas por excesivos requisitos.

LA NUEVA JUBILACIÓN ACTIVA: SEGUIR TRABAJANDO Y COBRAR LA PENSIÓN

Muchos agricultores y ganaderos gallegos llegan a la edad de jubilación y continúan implicados en su explotación. La nueva normativa de jubilación activa, en vigor desde el 1 de abril de 2025, ofrece una fórmula más flexible para compatibilizar la pensión con el trabajo.

El nuevo sistema permite cobrar una parte de la pensión mientras se sigue en activo, aumentando progresivamente el porcentaje según los años que se continúe trabajando.

Según esta escala:

- Después de 1 año en jubilación activa → 45 % de la pensión
- Después de 2 años → 55 % de la pensión
- Después de 3 años → 65 % de la pensión
- Después de 4 años → 80 % de la pensión
- A partir de 5 años → 100 % de la pensión

Esto significa que, dependiendo de cuándo se acceda a la jubilación activa, sería posible compaginar el empleo con el cobro del 100 % de la pensión, igual que si estuviese completamente retirado.

Durante este tiempo, su cotización a la Seguridad Social está sujeta a una cuota de solidaridad del 9 %, que no genera derecho a mejoras ni incrementos futuros en la cuantía de la pensión.

Otra de las grandes novedades es que ahora se permite compatibilizar la jubilación activa con los incentivos por demora. Así, quien retrasó su jubilación más allá de la edad ordinaria y tenía derecho a bonificaciones (por ejemplo, un 4 % adicional por cada año que retrase la pensión, y puede percibir en un pago único la capitalización de ese complemento de forma

total o parcial) puede acogerse a la jubilación activa sin perder esas ventajas. Además, con todas estas políticas premian a quien prolonga su vida laboral.

En 2026, la edad ordinaria de jubilación se sitúa en los **66 años y 10 meses**, excepto que se acreditasen 38 años y 3 meses de cotización; en ese caso es posible jubilarse con 65 años cobrando el 100 % de la pensión. La edad seguirá elevándose gradualmente hasta los 67 años en 2027, salvo en las vidas laborales largas.

El periodo mínimo de cotización exigido es de 15 años, de los cuales al menos 2 deben estar dentro de los últimos 15 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

Con este mínimo, la pensión resultante cobra alrededor del 50 % de la base reguladora.

CONCLUSIÓN

Aunque la normativa laboral es amplia, y, en algunos casos, difícil de seguir al detalle, en este artículo se han recogido los aspectos más relevantes y prácticos para el día a día de las explotaciones agrarias y ganaderas.

El objetivo no es complicar más la gestión, sino ayudar a poner el foco en lo que realmente importa: cumplir lo esencial para trabajar con tranquilidad, proteger el negocio y garantizar un futuro estable.

Aplicar estas claves permite mantener la actividad dentro de la legalidad, evitar riesgos innecesarios y, sobre todo, consolidar un modelo de trabajo que le dé seguridad tanto a quien contrata como a quien trabaja.

En el fondo, se trata de hacer las cosas bien para que el esfuerzo de hoy tenga continuidad mañana. ■

