

FAQs Campañas agrícolas

1. ¿Qué régimen establece del Real Decreto-Ley 13/2020 para mejorar las posibilidades de contratar?

Se pretende favorecer la contratación de mano de obra para el sector primario mediante el establecimiento de un marco temporal que permita la posibilidad de compatibilizar rentas de naturaleza salarial derivadas de la participación de trabajadores y trabajadoras en tareas agrícolas, con las prestaciones, subsidios y demás prestaciones de carácter laboral o social, para promover la atención inmediata de campañas esenciales para el abastecimiento y la actividad y sostenibilidad agraria.

El período durante el que resultará aplicable este régimen es desde el 9 de abril hasta el 30 de junio de 2020.

Los contratos afectados son todos los contratos laborales temporales, en régimen de ajenidad y dependencia propios de la actividad agraria –en explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de la CNAE propios de la actividad agraria-, con independencia de la categoría profesional u ocupación concreta del empleado, siempre que se suscriban y finalicen dentro del periodo temporal identificado en el apartado anterior.

Las medidas de flexibilización no se refieren, por tanto, exclusivamente al peonaje, pudiendo abarcar cuantas otras ocupaciones y categorías profesionales fueran precisas para el completo desarrollo de la actividad agraria durante el periodo de vigencia.

Las contrataciones iniciadas ya el día de la entrada en vigor de esta norma no podrán acogerse a las medidas de flexibilización que contempla.

Los colectivos de trabajadores que podrán beneficiarse de las condiciones excepcionales que establece el Real Decreto-Ley 13/20 son:

a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad (en este último caso siempre que el cese no sea consecuencia del Covid-19).

b) Trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad conforme a lo señalado en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen aquellos cuyo contrato de trabajo se haya suspendido como consecuencia de ERTes presentados ya sea por fuerza mayor, ya sea por causas ETOP, a consecuencia del Covid-19.

c) Migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y el 30 de junio de 2020.

d) Jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años.

Quedarían excluidas las personas en situación de IT, riesgo durante embarazo y durante lactancia natural, así como con IP contributiva, con alguna excepción.

Asimismo, será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. También con la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, si bien, salvo por lo que respecta al periodo obligatorio de la madre biológica a continuación del parto el periodo obligatorio, o la parte que restase del mismo, se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las prestaciones previstas en el presente real decreto-ley

2. ¿Cómo pueden ayudarme las Oficinas Emplea para cubrir las necesidades de mano de obra para estas contrataciones?

Presentando oferta a las Oficinas Emplea.

Las empresas y empleadores que tengan necesidad de mano de obra para el desarrollo de sus actividades y deseen posibilitar que las personas trabajadoras puedan acogerse a las medidas de flexibilidad expuestas deberán presentar las ofertas de empleo que precisen cubrir. Lo podrán hacer a través de la OVI: <https://e-empleo.jccm.es/ofertas/jsp/menuOfertas.jsp> o mediante correo electrónico a la Oficina Emplea correspondiente a la localidad en la que se va a desarrollar la actividad. Para encontrarla, usa el buscador del final de esta web:

<http://empleoyformacion.jccm.es/principal/cee/directorio>

La tramitación de estas Ofertas, tendrá carácter prioritario.

Las empresas o empleadores deberán identificar con claridad el perfil profesional que se solicita para lo que podrán contar con ayuda de los gestores de las Oficinas Emplea.

3. Una vez las Oficinas Empleo envían trabajadores o trabajadoras y los contrato, ¿cómo debo proceder?

Las empresas y empleadores comunicarán a los servicios públicos de empleo las contrataciones acogidas al presente Real Decreto-Ley en la forma habitual, cumplimentando el identificador específico de la oferta que le hayan asignado. El cumplimiento de esta obligación es extraordinariamente importante de cara a la trazabilidad de las contrataciones y, por consiguiente, a garantizar la posibilidad legal de compatibilizar la prestación o subsidio con el trabajo por cuenta ajena.

Se va incorporar un aviso en la página inicial de Contrat@, para las empresas y empleadores, en el que se informa de que, de forma transitoria, los contratos temporales deberán adecuarse con el número de oferta asignado por el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.

Una vez que la aplicación lo permita (en breve), deberán entrar en corrección de datos del contrato, marcar el indicador (check) que se va a incorporar en "Datos específicos del contrato R.D.-Ley 13/2020", también para la identificación de los contratos acogidos a esta disposición.

Los contratos temporales en los que se incluirá este check serán los que corresponden a los códigos:

401//402/410/501/502/510/990/970/450-402/450-410/550-501/550-502/550-510.

El régimen de la cuenta de cotización deberá ser: 0163

También en Contrat@, la fecha de inicio estará comprendida entre el día 09/04/20 y el 30/06/20. Por lo tanto, si el contrato se presenta sin fecha fin, ésta será como máximo el 30/06/20 y no se permitirá la comunicación si se incorpora una fecha posterior a dicha fecha.

4. ¿Qué obligaciones tienen las empresas?

Resulta de especial relevancia la obligación del empresario o empleador de comunicar las contrataciones vinculadas al número de la oferta, ya que esta comunicación debidamente vinculada será determinante para la necesaria trazabilidad de cara a la compatibilidad entre trabajo y prestaciones, subsidios o ayudas de carácter laboral o social.

Adicionalmente, se establece como medida de refuerzo de la salud pública y la transparencia la necesidad de que el salario se abone por transferencia bancaria en la cuenta indicada por el trabajador en el contrato.

Finalmente, la remuneración mínima que se debe aplicar, con independencia del sector donde proceda el trabajador, debe ser la que corresponda según Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación y en todo caso, el SMI recogido en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

