



O marco laboral no sector agrario e gandeiro: da norma á práctica

Nestas páxinas analizamos por que é crucial ter todo en regra e cales son as consecuencias de non facelo, así como diversas obrigas e aspectos prácticos no día a día laboral agrario.

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

CUMPRIR A NORMATIVA LABORAL NO AGRO GALEGO: UNHA OBRIGA E UNHA PROTECCIÓN

Os pequenos agricultores e gandeiros de Galicia enfróntanse a retos diarios na xestión das súas explotacións e un dos máis importantes —e, ás veces, esquecidos— é cumprir coa normativa laboral vixente. Respetar as leis laborais non só evita sancións, senón que tamén protexe os traballadores e o propio empresario.

ALTA E CONTRATACIÓN LEGAL DE PERSOAL AGRARIO

Ter os traballadores dados de alta na Seguridade Social e cun contrato legal é imprescindible desde o primeiro día de traballo. Isto significa formalizar por escrito a relación

laboral e comunicarlle a alta á Tesorería Xeral da Seguridade Social antes de que comecen a traballar. Cumprir este trámite garante que o empregado teña cobertura sanitaria, protección por accidente laboral e cotizacións para o paro e a pensión, ao tempo que o empregador actúa dentro da legalidade. Ademais, tras a reforma laboral de 2021-2022, é importante asegurarse de empregar a modalidade contractual adecuada (por exemplo, contrato indefinido fixo-discontinuo para campañas estacionais en lugar de encadear temporais sucesivos).

Que pasa se se ten un traballador sen asegurar?

Non dar de alta un empregado considérase unha infracción grave segun-

do a Lei de infraccións e sancións da orde social (LISOS), que pode chegar a sancionarse con multas de entre 3.750 e 12.000 euros por cada traballador. Ademais, non cotizar por el constitúe unha infracción moi grave: a multa pode oscilar entre o 100 % e o 150 % do importe das cotas non ingresadas, máis recargos e intereses de demora.

É importante resaltar que cada empregado non regularizado conta como infracción independente, polo que ter varios en situación irregular multiplica as sancións.

Así mesmo, se a persoa contratada carece de permiso de traballo (caso de traballadores estranxeiros en situación irregular), incorrese nunha falta moi grave segundo a Lei de estranxeiría, sancionable con multa de

► RESPECTAR AS LEIS LABORAIS NON SÓ EVITA SANCIÓN, SENÓN QUE TAMÉN PROTEXE OS TRABALLADORES E O PROPIO EMPRESARIO

10.001 a 100.000 euros, é dicir, contratar inmigrantes sen papeis pode saír carísimo e mesmo levar aparelladas consecuencias penais en casos de explotación laboral severa. Ademais, aínda que o empregado sexa irregular, pode reclamar os seus dereitos laborais ou denunciar ante Inspección de Traballo, pois a ausencia de permiso non invalida os seus dereitos básicos.

CONSECUENCIAS LEGAIS E ECONÓMICAS DE NON CUMPRIR

As sancións económicas son a consecuencia máis inmediata de vulnerar a lexislación laboral.

Existen distintos tipos de multas segundo as infraccións: por exemplo, non ter contrato por escrito cando é esixido ou non respectar os límites de xornada. Horas extras ou descansos considéranse infracción grave, multándose nun rango de entre 751 € e 7.500 €. Igualmente, pagar por debaixo do salario mínimo interprofesional (SMI) é ilegal e leva multa de 751 a 7.500 €, e, ademais, obriga a pagarlle ao traballador as diferenzas

salariais máis un 10% de interese de demora. Tamén as deficiencias en seguridade e saúde laboral poden saír moi caras: non dispoñer dun plan de prevención de riscos laborais é sancionable e, en casos moi graves (por exemplo, tras un accidente grave), as multas poden acadar case 1 millón de euros e mesmo implicar penas de cárcere para o responsable.

A responsabilidade en caso de accidente laboral agrávase cando o traballador non estaba de alta. Se hai un sinistro, a Seguridade Social pode impor un recargo nas prestacións que debe asumir o empregador (do 30 % ao 50 % do custo das pensións) por faltar medidas de seguridade. E se o traballador nin sequera estaba afiliado, o empresario deberá cubrir todos os gastos médicos e prestacionais, ademais da sanción por telo sen asegurar. De feito, a falta de medidas preventivas ou de cobertura pode dar lugar a responsabilidades penais no caso de accidentes graves ou negligencia manifesta.

OBRIGAS LABORAIS ACTUAIS NO SECTOR AGRARIO

A lexislación laboral española establece unha serie de obrigas que todas as explotacións agrarias con persoal contratado deben observar. As máis relevantes son as seguintes:

Rexistro da xornada laboral

Desde o 12 de maio de 2019 é obrigatorio levar un rexistro diario da xornada de cada traballador, indicando a hora de inicio e de finalización. Esta medida aplícase en todos os sectores, tamén no agrario, tanto para persoal a tempo completo coma parcial ou eventual. Na práctica, implica que os empregados deben “fichar” a entrada e a saída do traballo, xa sexa en soporte escrito ou dixital, e conservar eses rexistros durante catro anos. O incumprimento pode supoñer sancións de ata 7.500 euros, e, en caso de inspección, a ausencia de rexistros pode facer presumir que o traballador realizou unha xornada completa aínda que fose a tempo parcial.

Cara a un novo rexistro dixital da xornada

O Ministerio de Traballo prepara un novo sistema de rexistro dixital da xornada laboral, que será obrigatorio para todas as empresas. O seu obxectivo é garantir un control máis fiable e verificable das horas de traballo. Todo indica que este rexistro que substituirá o sistema en papel e deberá reflectir con precisión o inicio e o final da xornada, as pausas, se o traballo é presencial ou remoto, e diferenciar as horas ordinarias das extraordinarias, indicando se se compensan ou se pagan.

A Inspección de Traballo poderá acceder en remoto aos rexistros e ►►


**CAIXA RURAL
GALEGA**

 Ruralvía

> caixaruralgalega.gal



> Síguenos!   

**Comprometidos
contigo!**

cada empregado deberá poder consultar e recibir copia do seu horario. Prevese a súa entrada no ano 2026, aínda que, actualmente, seue vixente o sistema de 2019, que admite rexistros manuais.

En resumo, trátase dunha reforma en fase de tramitación, aínda non obrigatoria e que non se sabe en que termos será regulada.

Xornada máxima, descansos e horas extraordinarias

A xornada ordinaria máxima é, con carácter xeral, de 40 horas semanais de media. O Estatuto dos Traballadores fixa tamén un máximo de 9 horas diarias, salvo acordo diferente. Debe respectarse un descanso mínimo de 12 horas entre xornadas e día e medio semanal (habitualmente, sábado pola tarde e domingo completo).

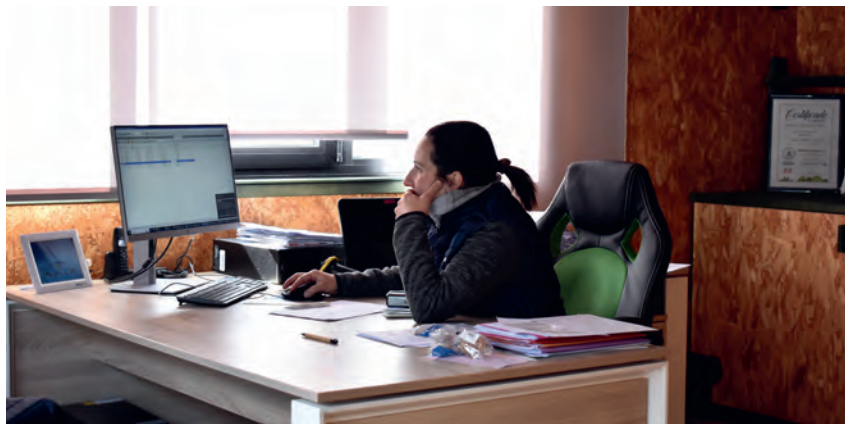
No sector agrario, onde existen picos de traballo nas colleitas, pódese distribuír a xornada de forma irregular ao longo do ano, sempre que se respecten os límites anuais e os descansos mínimos.

As horas extraordinarias están limitadas a 80 ao ano, agás as compensadas con descanso equivalente. Deben retribuírse ou compensarse cun tempo de descanso equivalente dentro dos catro meses seguintes. Son voluntarias, agás por causa de forza maior, e están prohibidas en contratos a tempo parcial ou para menores de idade.

Particularidades do agro

O sector agrario conta con normas específicas que permiten adaptar a xornada ás necesidades estacionais. **O Real Decreto sobre xornadas especiais permite:**

- **Ampliación temporal da xornada ata 20 horas semanais adicionais** (cun máximo de 12 diarias) cando a actividade o requira, compensando ou pagando o exceso como horas extraordinarias, tamén prevé descansos flexibles, reducindo o descanso entre xornadas a 10 horas e acumulando o medio día semanal ata un máximo de catro semanas.
- **A xornada no agro é flexible**, pero require control e documentación para garantir que todo se desenvolve dentro da legalidade.
- **Considérase nocturno o traballo realizado entre as 22:00 e as 6:00 horas.** Aínda que non é habitual nas explotacións, pode producirse



► OS EMPREGADOS DEBEN “FICHAR” A ENTRADA E A SAÍDA DO TRABALLO, XA SEXA EN SOPORTE ESCRITO OU DIXITAL, E CONSERVAR ESES REXISTROS DURANTE CATRO ANOS

en certas campañas (rega, coidado de animais, partos nocturnos...). A súa duración máxima media é de 8 horas diarias e debe compensarse cun plus de nocturnidade, habitualmente dun 25 % sobre o salario hora, en recoñecemento da penosidade.

- **Salario mínimo:** todo traballador ten dereito a percibir, como mínimo, o salario mínimo interprofesional (SMI) vixente. Ningún acordo privado pode situarse por debaixo dese límite. Se parte do salario se aboa en especie (aloxamento, manutención...), debe garantirse o cobro íntegro do SMI en diñeiro, e o valor das retribucións en do salario total. Toda compensación —dietas, pluses ou beneficios— debe aparecer na nómina.
- **Prevención de riscos laborais (PRL):** calquera explotación con empregados, mesmo cun só, debe cumprir a Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais. Isto implica avaliar os perigos, planificar medidas preventivas, formar o persoal e facilitar equipos de protección individual (EPI). Nas peque-

nas explotacións, o propio empresario pode asumir a prevención se dispón de formación acreditada (na práctica é moi complicado), pero é recomendable contar cun servizo alleo. Os accidentes laborais no agro teñen unha alta sinistralidade, polo que a prevención é clave. As sancións por incumprimento poden oscilar entre 2.451 e 983.736 euros, segundo a gravidade. Se existe negligencia grave e se produce un accidente, o empresario pode ser obrigado a indemnizar ou mesmo responder penalmente. Non se pode ver a prevención coma un gasto senón como garantía de seguridade e continuidade.

- **Regularizar traballadores en situación irregular:** moitas explotacións familiares poden atoparse con que durante anos empregaron a axuda dun veciño ou dun familiar “a cambio dun diñeiro” sen formalidades, ou ben herdaron unha situación onde hai un empregado de confianza sen contrato. Canto antes, hai que formalizar un contrato e dar de alta ese traballador. ►

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**



Regularizar non implica recoñecer ilegalidades pasadas de forma automática.

CONTRATACIÓN LEGAL DE PERSOAL ESTRANXEIRO

No campo galego é habitual recorrer á man de obra estranxeira, especialmente en determinadas campañas agrícolas ou para tarefas específicas. Contratar persoas de fóra de España é totalmente legal, pero require seguir os procedementos adecuados segundo a situación de cada traballador.

- **Cidadáns da Unión Europea:** os nacionais doutros países da Unión Europea non precisan permiso de traballo. Gozan do dereito de libre circulación e, polo tanto, a súa contratación segue as mesmas regras e obrigas que a de calquera traballador español.
- **Estranxeiros non comunitarios con residencia en España:** moitos traballadores extracomunitarios xa dispoñen dunha autorización de residencia e traballo en vigor, como titulares dunha tarxeta de identidade de estranxeiro (TIE), solicitantes de asilo con permiso laboral ou persoas con residencia de longa duración. Nestes casos, o empregador debe solicitar sempre unha copia da documentación e verificar que o permiso para traballar estea vixente. Se é así, a contratación faise igual ca cun cidadán español. É recomendable comprobar as datas de caducidade para evitar irregularidades posteriores. É responsabilidade do empresario comprobar a identidade e a situación administrativa do traballador antes de dar a alta na Seguridade Social. Empregar a alguén sen papeis ou con documentación doutro pode supoñer sancións de ata 100.000 euros por suplantación de identidade, polo que se require o máximo rigor neste punto.
- **Contratación directa desde o estranxeiro (en orixe):** cando se necesita persoal temporal para unha campaña e non hai dispoñibilidade local suficiente, pódese recorrer á contratación en orixe, a través dos programas colectivos que xestiona o Ministerio de Inclusión e Migracións. Cada ano establécense cupos e condicións específicas para contratar traballadores de determinados países con convenio bilateral.

► É RECOMENDABLE QUE O PROPIO CONTRATO LABORAL ESPECIFIQUE QUE O USO DA VIVENDA ESTÁ VINCULADO Á RELACIÓN DE TRABALLO E QUE O EMPREGADO DEBERÁ ABANDONALA NUN PRAZO RAZOABLE

A contratación en orixe require acreditar que existe unha oferta de emprego real e cumprir varias obrigas: (i) facilitar un aloxamento digno, en boas condicións hixiénicas e de seguridade (ii); asumir os custos de viaxe de ida e volta; (iii) contratar un seguro médico para o traballador durante o desprazamento e os primeiros días da estada (iv); garantir o retorno ao país de orixe ao rematar o contrato, mediante un compromiso de retorno asinado. A solicitude debe presentarse con antelación suficiente, varios meses antes do inicio da campaña, para que a Administración poida tramitar a autorización e o traballador obteña o visado no consulado correspondente.

En definitiva, contratar persoal estranxeiro é perfectamente viable

e beneficioso para o agro galego, sempre que se faga dentro da legalidade e coas garantías adecuadas. As obrigas son as mesmas que con calquera outro traballador: contratos formais, nóminas, cotizacións e prevención de riscos; iso si, convén facilitar a integración: se non dominan o idioma, é boa práctica ofrecerlles información e instrucións claras, adaptadas á súa comprensión, para garantir un traballo seguro.

ALOXAMENTO EN PROPIEDAD DA EXPLOTACIÓN

Ofrecerlle vivenda ao persoal é unha práctica frecuente nas explotacións agrarias, especialmente cando a granxa está illada ou cando se contrata man de obra doutras zonas ou países. ►►





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



► O ESTATUTO DOS TRABALLADORES ESTABECE QUE, A PETICIÓN DO EMPREGADO, A EMPRESA DEBE CONCEDERLLE UN ADIANTO PROPORCIONAL Á PARTE DO SOLDADO GAÑADO E AÍNDAA NON COBRADO



Trátase dunha medida legal e, nalgúns casos, obrigatoria: por exemplo, no caso dos traballadores estranxeiros contratados en orixe, o empresario debe proporcionar un aloxamento adecuado durante o tempo que dure o contrato. Ese aloxamento, con todo, debe cumprir condicións mínimas de habitabilidade e hixiene, contar con acceso a auga potable, servizos e un espazo para cociñar e descansar, e estar libre de masificacións ou condicións insalubres.

A Inspección de Traballo pode comprobar as instalacións, polo que resulta esencial garantir un nivel digno de confort e seguridade. Cando o traballador reside na vivenda da explotación, compre prever que, ao finalizar o contrato, esta debe quedar libre. É recomendable que o propio contrato laboral especifique que o uso da vivenda está vinculado á relación de traballo e que o empregado deberá abandonala nun prazo razoable.

Tamén é frecuente no rural empregar a figura do alugamento en precario, que consiste nunha cesión gratuíta de uso dunha vivenda sen contrato formal nin renda mensual. Trátase dunha posesión tolerada polo propietario, que pode rematala cando o considere necesario, sempre dentro dun prazo razoable e con comunicación previa.

Aínda que é unha fórmula flexible e habitual en ámbitos agrarios, é moi recomendable asinar un documento simple no que se recollan as condicións básicas de uso, a gratuidade e a posibilidade de revogación, para evitar conflitos ou malentendidos.

GASTOS DE DESPRAZAMENTO

Un aspecto práctico que adoita xerar dúbidas nas explotacións agrarias é o relativo aos gastos de desprazamento: quen debe pagalos e en que circunstancias? Cómpre distinguir ben entre o traslado diario ao posto de traballo e os desprazamentos realizados por razóns laborais.

- **Desprazamento diario desde o domicilio ao lugar de traballo:** en xeral, este gasto corre a cargo do traballador. A lei non obriga a empresa a pagar o combustible nin o tempo empregado en desprazarse desde a casa ata a granxa, xa que ese tempo non se considera parte da xornada laboral. Se non existe convenio colectivo ou acordo que dispoña o contrario, o empresario non ten obriga de aboar quilómetros polo simple feito de que o empregado se desprace cada día ao seu posto. Ademais, a Axencia Tributaria e a TGSS non considera exento de impostos nin de cotización ningún pago por este tipo de desprazamento: se se aboa algunha cantidade, tributa e cotiza como retribución ordinaria.

- **Desprazamentos por motivo de traballo fóra do centro habitual:** aquí a situación muda completamente. Cando o traballador é enviado a realizar tarefas fóra do seu centro habitual —por exemplo, a mercar material noutra vila, asistir a unha feira gandeira ou traballar nunha finca afastada—, a empresa debe facerse cargo dos gastos.

Isto pode facerse de dúas formas: proporcionando directamente os medios (vehículo da empresa,

pagamento de hotel e comida, compra de billetes de transporte etc.) ou solicitando que o empregado adiante os gastos e reembolsádosllos posteriormente.

ADIANOS, HORAS EXTRA, NOCTURNIDADE E COMPLEMENTOS SALARIAIS

No día a día das explotacións agrarias xorden cuestións prácticas: pódenselle adiantar cartos do salario a un empregado?, Como se pagan as horas extra?, Que pasa se se traballa en domingo ou festivo?

- **Adiantos de salario:** os traballadores teñen dereito a solicitar anticipos a conta do salario correspondente aos días xa traballados. O Estatuto dos Traballadores establece que, a petición do empregado, a empresa debe concederlle un adianto proporcional á parte do soldo gañado e aínda non cobrado. Ademais destes anticipos obrigatorios, tamén se poden pactar adiantos voluntarios sobre salarios futuros, aínda que, nese caso, teñen a consideración de préstamo e non de dereito laboral. En todo caso, debe documentarse por escrito calquera adianto concedido.

- **Horas extraordinarias:** as horas extra deben retribuírse ou compensarse con descanso equivalente. O máis recomendable é pactar por escrito, cando se prevea un exceso de horas nunha tempada concreta, como se compensarán esas horas. Se non se concede descanso, débense pagar na nómina correspondente e reflectirse claramente baixo o seu concepto específico.

► NO SECTOR AGRARIO, ÁS VECES, CUSTA ASUMIR QUE UN DESPEDIMENTO TAMÉN REQUIRE PAPELAME E PRECISIÓN LEGAL, PERO É FUNDAMENTAL FACELO CORRECTAMENTE PARA EVITAR CONFLITOS OU RECLAMACIÓNS POSTERIORES

- **Traballo en domingos e festivos:** cando un empregado traballa en domingo, ten dereito a un descanso compensatorio noutro día ou a unha remuneración adicional, se supera a xornada semanal establecida. O descanso semanal obrigatorio pode trasladarse, pero non suprimirse. No caso de traballar un festivo (dos 14 anuais recoñecidos), o valor da hora traballada increméntase nun 75 %, salvo que se compense con descanso equivalente.
- **Plus de nocturnidade:** o traballo realizado entre as 22:00 e as 6:00 horas considérase nocturno e adoita levar aparelado un complemento salarial específico, que reconece a penosidade e incomodidade dese horario. O importe deste plus pode estar regulado ou pactarse individualmente, pero debe constar sempre na nómina.
- **Complementos salariais e dietas:** no sector agrario poden aplicarse complementos por produtividade, penosidade, perigosidade ou antigüidade, entre outros. Estes conceptos poden estar regulados ou pactarse libremente entre empresa e traballador. O importante é que todas as percepcións salariais figuren reflectidas na nómina co seu concepto claro: salario base, horas extra, plus de produtividade, dietas, quilometraxe etc. Os complementos salariais que retribúen condicións do posto ou rendemento cotizan á Seguridade Social e forman parte da base de cálculo das indemnizacións, mentres que as dietas e gastos debidamente xustificadas non teñen carácter salarial.

PROCEDIMENTO PARA DESPEDIR UN TRABALLADOR (OBXECTIVO OU DISCIPLINARIO)

A realidade empresarial pode levar, nalgúns momentos, a ter que prescindir dun empregado. Porén, despedir non é tan sinxelo como “mandalo para casa”: cómpre seguir un procedemento formal estrito para que o despedimento sexa válido. No sector agrario, onde moitas relacións laborais son de confianza e de trato directo, ás veces custa asumir que un despedimento tamén require papelame e precisión legal, pero é fundamental facelo correctamente para evitar conflitos ou reclamacións posteriores. Podemos distinguir dúas causas principais de extinción: o despedimento por causas obxectivas e o despedimento disciplinario.

- **Despedimento por causas obxectivas:** prodúcese cando existen motivos económicos, organizativos, técnicos ou de produción, ou ben causas individuais (como ineptitude sobrevida ou falta de adaptación a cambios técnicos). Para que sexa válido, cómpre comunicalo por escrito mediante carta de despedimento, explicando de forma clara a causa e a data de efectos. Debe avisarse con 15 días de antelación, ou, se non é posible, aboarse ese período como indemnización adicional.

Ademais, o empresario debe poñer a disposición do traballador, no momento da entrega da carta, a indemnización correspondente a 20 días de salario por ano traballado, cun máximo de 12 mensualidades.

O incumprimento destes requisitos formais —falta de carta detallada, preaviso ou indemnización— pode

facer que o despedimento sexa declarado improcedente, o que obriga o empresario a elixir entre readmitir o traballador ou indemnizalo con 33 días por ano traballado, cun máximo de 24 mensualidades. O traballador dispón de 20 días hábiles para impugnar o despedimento, e determinados colectivos —como mulleres embarazadas, persoas en baixa médica ou representantes de persoal— gozan dunha protección especial.

- **Despedimento disciplinario:** ocorre cando o traballador comete un incumprimento grave ou moi grave, como faltas reiteradas, indisciplina, ofensas, roubos ou embriaguez habitual. É a sanción máis severa que pode impoñer a empresa e implica o cesamento inmediato sen dereito a indemnización, aínda que si ao cobro dos días traballados e vacacións pendentes no finiquito.

Tamén debe formalizarse por escrito, detallando os feitos que motivan o despedimento e a súa data de efecto. Se o traballador se nega a asinar a carta, recoméndase enviala por burofax ou contar con testemuñas da negativa. Neste caso non cómpre preaviso, pero, se o empregado denuncia e o xuíz considera que a falta non foi suficientemente acreditada, o despedimento poderá declararse improcedente, coa conseguinte indemnización ou readmisión.

- **Finiquito e os casos de nulidade:** tras calquera despedimento débese entregar o finiquito, documento que recolle o salario pendente, as partes proporcionais das pagas extras, as vacacións non gozadas e, se procede, a indemnización correspondente. O traballador pode asinalo como “recibín, non conforme” se non está de acordo coas cantidades.

Existen tamén despedimentos nulos, que se producen cando vulneran dereitos fundamentais (por exemplo, despedir por maternidade, baixa médica, por exercer un dereito sindical etc.). Neses casos, o xuíz ordena a readmisión inmediata, o pagamento dos salarios de tramitación e posibles indemnizacións por danos morais, se fose o caso.

RÉXIME DE AUTÓNOMOS 2026: ANÁLISE DO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REAIS

O campo galego está cheo de persoas que traballan por conta propia: pequenos ►

► EN 2026, A IDADE ORDINARIA DE XUBILACIÓN SITUÁSE NOS 66 ANOS E 10 MESES

A NOVA XUBILACIÓN ACTIVA: SEGUIR TRABALLANDO E COBRAR A PENSIÓN

Moitos agricultores e gandeiros galegos chegan á idade de xubilación e continúan implicados na súa explotación. A nova normativa de xubilación activa, en vigor desde o 1 de abril de 2025, ofrece unha fórmula máis flexible para compatibilizar a pensión co traballo.

O novo sistema permite cobrar unha parte da pensión mentres se segue en activo, aumentando progresivamente a porcentaxe segundo os anos que se continúe traballando.

Isto significa que, dependendo de cando se acceda á xubilación activa, sería posible compaxinar o emprego co cobro do 100 % da pensión, igual que se estivese completamente retirado.

Segundo esta escala:

- Despois de 1 ano en xubilación activa → 45 % da pensión
- Despois de 2 anos → 55 % da pensión
- Despois de 3 anos → 65 % da pensión
- Despois de 4 anos → 80 % da pensión
- A partir de 5 anos → 100 % da pensión

gandeiros, agricultores, apicultores, viticultores... moitos deles dados de alta como autónomos. Pois ben, desde o ano 2023 o sistema cambiou por completo. Xa non se cotiza libremente elixindo unha base mínima, senón segundo os rendementos netos reais, é dicir, o que realmente se gaña ao final do ano. Este novo modelo establece diferentes tramos de ingresos. Cada autónomo debe declarar canto prevé ingresar e cotizar en función diso. A vantaxe é que se pode axustar a base ata seis veces ao ano, para adaptarse a campañas boas ou malas.

Ao rematar o ano, a Seguridade Social revisa os datos xunto coa Axencia Tributaria. Se un autónomo cotizou por debaixo do que lle correspondía, terá que pagar a diferenza; se cotizou de máis, devolveráselle o exceso. É o que se chama 'regularización anual', e xa se aplicou nos exercicios 2023 e 2024.

O sistema de cotización por ingresos reais, que inicialmente estaba deseñado para o período 2023-2025, debía ser renegociado para definir os novos tramos aplicables a partir de 2026. Non obstante, a mesa de diálogo social concluíu sen un acordo para o trienio 2026-2028; tamén se está revisando o cesamento de actividade, o chamado 'paro dos autónomos', para facelo máis accesible, xa que moitas solicitudes están a ser denegadas por excesivos requisitos.

Durante este tempo, a súa cotización á Seguridade Social está suxeita a unha cota de solidariedade do 9 %, que non xera dereito a melloras nin incrementos futuros na contía da pensión.

Outra das grandes novidades é que agora se permite compatibilizar a xubilación activa cos incentivos por demora. Así, quen atrasou a súa xubilación máis aló da idade ordinaria e tiña dereito a bonificacións (por exemplo, un 4 % adicional por cada ano que atrase a pensión, e pode percibir nun pago único a capitalización de ese complemento de forma total ou parcial) pode acollerse

á xubilación activa sen perder esas vantaxes. Ademais, con todas estas políticas premian a quen prolonga a súa vida laboral.

En 2026, a idade ordinaria de xubilación situáse nos **66 anos e 10 meses**, agás que se acreditasen 38 anos e 3 meses de cotización; nese caso é posible xubilarse con 65 anos cobrando o 100 % da pensión. A idade seguirá elevándose gradualmente ata os 67 anos en 2027, salvo nas vidas laborais longas.

O período mínimo de cotización esixido é de 15 anos, dos cales polo menos 2 deben estar dentro dos últimos 15 anos inmediatamente anteriores á data de xubilación.

Con este mínimo, a pensión resultante cobra arredor do 50 % da base reguladora.

CONCLUSIÓN

Aínda que a normativa laboral é ampla, e, nalgúns casos, difícil de seguir polo miúdo, neste artigo recolléronse os aspectos máis relevantes e prácticos para o día a día das explotacións agrarias e gandeiras.

O obxectivo non é complicar máis a xestión, senón axudar a poñer o foco no que realmente importa: cumprir o esencial para traballar con tranquilidade, protexer o negocio e garantir un futuro estable.

Aplicar estas claves permite manter a actividade dentro da legalidade, evitar riscos innecesarios e, sobre todo, consolidar un modelo de traballo que lle dea seguridade tanto a quen contrata como a quen traballa.

No fondo, trátase de facer as cousas ben para que o esforzo de hoxe teña continuidade mañá. ■

