



Negociado: Secretaría General

DON ANTONIO JOSÉ PALMA PALMA, SECRETARIO GENERAL ACCTAL. DEL ILTRE. AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RÍO (CÓRDOBA),

CERTIFICA: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión Ordinaria celebrada el día 27 de Abril de 2017, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

NOVENO.- MOCIÓN A PROPUESTA DE LA ALCALDÍA RELATIVA "DOCUMENTO DE REFLEXIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL VALLE DEL GUADALQUIVIR EN EL SECTOR DE LA NARANJA MEDIANTE EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE POLÍTICAS ACTIVAS QUE PROPICIEN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"

De conformidad con los artículos 82.3 y 97.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, los reunidos, por unanimidad, con los votos a favor de PSOE-A (10), PP (4), IULV-CA (3), PA (2) y AHORA PALMA (2); acuerdan ratificar la inclusión de este punto en el orden del día.

Los reunidos, por unanimidad, con los votos a favor de PSOE-A (10), PP (4), IULV-CA (3), PA (2) y AHORA PALMA (2); que supone la mayoría exigida legalmente, acuerdan aprobar la moción a propuesta de la Alcaldía relativa al "Documento de reflexión para mejorar las condiciones de los trabajadores eventuales del Valle del Guadalquivir en el sector de la naranja mediante el desarrollo de un programa de políticas activas que propicien la estabilidad en el empleo que a continuación se transcribe:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente documento pretende iniciar el estudio para profundizar en el Documento Abierto "Análisis de la situación del sector de la naranja en el Valle del Guadalquivir y propuestas de actuación", aprobado de forma unánime en sesión plenaria de la Corporación Municipal el 30 de junio de 2016, en el aspecto relacionado con las mejoras laborales de los trabajadores a través de las políticas activas de empleo, para la mejora de la estabilidad y la calidad del empleo.

En este sentido, hay muchos interrogantes que deberíamos analizar, el por qué están sucediendo y tratar de dar respuestas:

- ¿Por qué sucede que la recogida de la naranja ocupe un periodo de entre ocho y nueve meses y los contratos se realicen con la mayor eventualidad conocida en Europa, prácticamente día a día (de ahí la palabra "jornalero")?



- Que existiendo muchísimos trabajadores y trabajadoras sin empleo a la par haya un gran movimiento migratorio.
- Que después de largos y convulsos periodos de negociaciones de los convenios éstos se incumplan prioritariamente para los trabajadores foráneos.
- Que existan tantas ayudas económicas para los agricultores, jornaleros y para el territorio durante tanto tiempo y aún no se haya conseguido una autonomía económica.
- Que existan unas infraestructuras de naves industriales más que aceptables, pero muchas cerradas o a bajo rendimiento, y se transporten las naranjas a más de 500 kilómetros para su procesado.
- Que existan cooperativas u organizaciones de productores o la posibilidad de constituirse con incentivos, y para la recogida de la naranja el agricultor contrate empresas intermediarias e incluso algunas con clara cesión de trabajadores.

Podíamos seguir citando numerosas contradicciones, pero al final se puede concluir que nos encontramos con un sector económico que requiere de mayor transparencia, seguridad para los empresarios, que defienda los derechos de los trabajadores y mejore la calidad en el empleo.

Si nos centramos en el colectivo de jornaleros y jornaleras del campo, podemos decir que puede ser el más vulnerable de todo el espectro laboral de nuestro país, con una media de días trabajados al año que no alcanza las 60 peonadas, incluso hay numerosas situaciones en los últimos tiempos que no se ha llegado a cumplir con las 35 peonadas anuales necesarias para cubrir el desempleo, por tanto son personas que han quedado fuera del sistema de ayudas. Y cada temporada va a peor, pues a las incertidumbres de siempre que generan la inclemencia del tiempo y la demanda irregular de los mercados, en la actualidad se agrava porque muchos trabajadores se ven reemplazados por otros en las fincas en que tradicionalmente venían trabajando, y esto sucede incluso sin derecho a indemnizaciones, desempleo u otras ayudas que les permita paliar en parte su situación económica familiar grave, realizándose de una forma que vulnera los derechos de los trabajadores, lo que hace que los jornaleros y jornaleras del campo se sientan abandonados.

En el mejor de los casos, el enfoque que tradicionalmente se ha dado para dar respuesta a esta problemática ha consistido en profundizar en los subsidios y ayudas, o sea, en responder al desempleo, pero entendemos que la mejor solución con perspectivas de futuro es la de tratar el problema desde una perspectiva laboral de políticas positivas activas de empleo, generando empleo estable y economía de futuro.

Y esto sucede cuando la agroindustria andaluza, al menos la del Valle del Guadalquivir, es capaz de resolver el problema de forma natural en función de una lógica económica dando respuesta desde una planificación correcta a



las ayudas empleadas en fondos públicos, invirtiendo en empleo y no en desempleo para conseguir los siguientes objetivos:

- Un ahorro de fondos públicos
- Una economía más estable y eficiente
- Más posibilidades de empleo y mayor estabilidad para los trabajadores
- Y sobre todo, más dignidad

En este planteamiento, la agricultura debe ir en un todo con la agroindustria, y las estrategias a realizar es la planteada en el Documento de la Naranja aprobado por el Ayuntamiento de Palma del Río. Y en lo referente al tema concreto de la problemática laboral, consiste en el respeto de los convenios firmados y en mantener las políticas pasivas de protección por no poder trabajar, pero a la par ir apostando por las políticas activas de empleo de la siguiente forma:

Desarrollar un programa en el Valle del Guadalquivir para los trabajadores y trabajadoras (que voluntariamente lo vean adecuado) del sector de la naranja tanto en los almacenes como en el campo, al estilo del programa que consta en la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para los trabajadores eventuales agrarios mayores de 52 años, y que consiste en:

Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

(Ley 45/2002, disp. trans. 5ª)

(Ley 43/2006)

(Ley 3/2012)

(R.D.LG. 8/2015)

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

La aplicación de esta medida será voluntaria.

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.



Características del contrato

El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida.

Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:

Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.

Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Incentivos

Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:

Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), y g) del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, o de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

El abono mensual a que se refiere el apartado anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el



apartado anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

Y dado que la Disposición Adicional decimoquinta del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que se creará una comisión que velará por que los beneficiarios de la cotización aplicables en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrario incentive la estabilidad en el empleo, la mayor duración de los contratos y la mayor utilización de los contratos fijos discontinuos así como para evitar un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias, todo apunta a que las condiciones de los trabajadores eventuales agrarios pueden y deben cambiar. Por ello, debemos reflexionar y dar respuesta a una única pregunta: ¿Por qué existen en el Valle del Guadalquivir, refiriéndonos al sector citrícola, la posibilidad de tener trabajo durante ocho meses al año para más de 10.000 personas, y sin embargo la precariedad laboral existente no tiene parangón en la Europa del siglo XXI? Para ello, a modo de ejemplo, y para que nos sirva para el debate entre los agentes sociales y económicos, los trabajadores, las instituciones públicas, y el propio Ayuntamiento, proponemos para el próximo mes y su estudio en el Pleno de junio, la siguiente ficha de actuación:

- El proyecto que se pretende llevar a cabo es similar al planteado para mayores de 52 años de trabajadores eventuales agrarios que figura en la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por el cual las ayudas que corresponden al trabajador, el 50% sería ahorro para el Estado, y la otra parte la recibiría de ingresos el trabajador. Dicha cantidad será incrementada por el empresario hasta completar el convenio.
- Los contratos serán a tiempo completo de forma indefinida pero temporal, dada la naturaleza de los trabajos, circunstancia justificable plenamente.
- Los contratos serían por un tiempo de seis meses mínimo. Daría estabilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras, y para las familias la posibilidad de planificar el gasto que redundaría en la mejora del comercio de proximidad.



- El programa se desarrollaría durante un tiempo entre dos y tres años para que la cotización de los trabajadores supere doce meses y posteriormente (si así lo estiman oportuno) puedan acceder a la Seguridad Social en el Régimen General. Por eso la duración del programa pretende que el trabajador adquiriera esa cotización de doce meses que le permita pasar al Régimen General, y a partir de este instante cobrar el desempleo de este régimen alternando periodos de trabajo para seguir cotizando con los periodos de desempleo, lo que programaría la transición de estos trabajadores del Régimen Especial Agrario al Régimen General. El encuadre de estos trabajadores eventuales del campo en el régimen de la Seguridad Social será voluntario para pasar al Régimen General, que igualmente se propone que sea reversible. Y en los almacenes se daría idéntica situación, salvo que la tendencia normativa e inspectora que se está planteando desde los últimos años estipule concretar el proceso de pase al encuadre del Régimen General de la Seguridad Social, para lo que habría que preparar una estrategia desde las instituciones públicas para que ningún trabajador o trabajadora pierda derechos adquiridos.
- Sería adecuado profesionalizar y modernizar los trabajos agrícolas mediante la formación, cualificación en general y una buena selección de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de ganar en competitividad.

La agricultura, en las últimas décadas, ha propiciado el encuadre de la Seguridad Social de muchos trabajadores y trabajadoras desempleados, y de alguna forma se ha dado respuesta a necesidades sociales. El haber utilizado la agricultura para dar respuesta a estas necesidades tanto en Andalucía como en Extremadura, ha propiciado ciertas ventajas para personas y familias que lo necesitaban, pero igualmente, ha limitado la posibilidad de apostar por una agricultura moderna que sea base de la agroindustria, donde esté profesionalizada, que dé cabida a empleo de personas jóvenes y cualificadas, y que además el sector propicie nuevas oportunidades. Por ello, sería necesario diferenciar las respuestas sociales de una agricultura que se base en la generación de economía y empleo profesional.

- Las contrataciones tienen que poderse realizar por oferta nominal por cuadrilla. Es la forma real y tradicional de llevarlos a cabo actualmente.
- El convenio debe aplicarse tal como se establezca entre 22 y 23 días al mes de trabajo por el número de meses. Estos días se emplearán durante todo el periodo, dado que por inclemencias del tiempo o circunstancias de venta de la naranja habría que ser flexible en los días de trabajo, pero fundamentalmente se desarrollarían de lunes hasta sábado a mediodía. Los contratos se realizarán tanto para las personas del campo como en las naves, dado que ambos lugares deben de ser un continuo en el proceso de recogida de la naranja y manipulado de la misma. Los contratadores serán preferentemente las cooperativas, OPC y también empresas que continúan con trabajos en los almacenes.



- Este programa de tránsito especial se podría aplicar igualmente a menores de 52 años dada la vulnerabilidad del colectivo de jornaleros, no tan solo por la edad sino por las situaciones de trabajo y los problemas sobrevenidos en los últimos años.
- Sería interesante declarar por parte de los ayuntamientos a las empresas participantes en este proyecto con algún distintivo de calidad social, por ejemplo: Proyecto de Interés Social o de Interés General, y establecer un programa de ayudas económicas y exenciones fiscales para potenciar las empresas que colaboran en la realización de las buenas prácticas laborales.

Por todo lo anteriormente expuesto, proponemos a este Pleno la adopción de los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: Iniciar un proceso de reflexión para mejorar las condiciones de los trabajadores eventuales del Valle del Guadalquivir del sector de la naranja mediante el desarrollo de un programa de políticas activas de empleo que facilite la estabilidad laboral con contratos de mayor duración y el incremento de los derechos, dadas las posibilidades del sector.

SEGUNDO: Para llevar a cabo dicho proceso, proponemos a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio que realice una propuesta para ser estudiada por el Pleno del Ayuntamiento de Palma del Río, por el Consejo de Alcaldes y Alcaldesas del Valle del Guadalquivir, y por los agentes sociales y económicos.

TERCERO: Volver a ser estudiado por este Pleno una vez realizada la propuesta de la Junta de Andalucía.

Y para que así conste, expido la presente certificación, con la salvedad que determina el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de orden y con el visto bueno de la Tercera Teniente de Alcalde, por delegación del Sr. Alcalde-Presidente.

Fechado y firmado electrónicamente