

El sector agrario en Castilla-La Mancha, ante todo trabajo decente

ÍNDICE

Introducción

1. El Sector agrícola y ganadero en Castilla-La Mancha
2. Alojamientos
3. Jornadas no declaradas
4. Despoblación y desarrollo rural
5. Por un servicio de calidad de prevención y extinción de incendios forestales
6. Retos para una Política Agraria Común (PAC) más social.
7. Apoyo a la estrategia de potenciación de producción ecológica en agricultura y ganadería de Castilla -La Mancha
8. Programa de fomento del empleo agrario (PEZRD)
9. Propuesta convenio regional del campo
10. Salud Laboral y prevención de riesgos
11. Formación

Introducción

El motivo principal que ha llevado a CCOO de Castilla-La Mancha para la realización de este documento, no es otro que situar una posición en determinados aspectos que a nuestro juicio son relevantes en el sector agrario y al medio rural.

Nuestra región es la tercera comunidad autónoma española más extensa pero la novena en población, conservando un marcado carácter rural. Más del 90% de la superficie tiene esta denominación. Según INE, a octubre de 2018 el número de habitantes ascendía a 2.003.200. La densidad de población media es de 25,2 habitantes/km², muy inferior a la media nacional (91,5 hab./km²)

El constante, e incluso acelerado, despoblamiento del mundo rural es el fenómeno demográfico más característico y más relevante en nuestra comunidad autónoma. Creemos, sin embargo, que no es inevitable: las personas abandonan los municipios y el medio rural por falta de inversiones, oportunidades y servicios.

Apostamos por un desarrollo rural de nuestra región que camine hacia un proceso de cambio social y de crecimiento económico sostenible haciéndolo mucho más atractivo para evitar la migración masiva hacia las ciudades. El objetivo final es mejorar la calidad de vida de las personas que apuestan por este medio y además preservar los recursos naturales, paisajísticos y culturales que existen en la región.

En términos económicos, el sector agrario mantiene un peso muy significativo en Castilla-La Mancha, pues supone el 7,7% de nuestro PIB regional, generando más de 3.000 millones de euros en Castilla-La Mancha. En cuanto al empleo, el sector agrario ocupa más de trabajadores de los

cuales más del 50% son personas extranjeras.

Aspiramos a que el sector primario en nuestra región sea las portadas y titulares de los medios de comunicación por la cantidad y la calidad de nuestros productos excepcionales, cultivados, recogidos y elaborados por empresas dignas con empleo digno en las distintas campañas agrícolas y desterrar imágenes recientes que más tienen que ver con países tercermundistas en relación a las condiciones de habitabilidad, contratación y económicas de los temporeros del campo. Esta es una lucha cotidiana del sindicato, que exige el mismo compromiso a todos los demás implicados - empresarios agrícolas, asentadores, autoridades laborales y fuerzas y cuerpos de Seguridad.

1. El sector agrícola y ganadero en Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha tiene una extensión geográfica de 79.463 km² cuadrados de los cuales la superficie cultivada alcanza el 46,54% unos 37.000 km². De toda la superficie cultivada 31.500 km². (86,6%) son cultivos de secano (principalmente cereales, viñedos y olivares) y 5.500 km². (13,4%) son cultivos de regadío (principalmente el 50% del viñedo cultivado y el 100% del maíz).

En nuestra región existen aproximadamente, 120.000 explotaciones agrícolas y cerca de 20.000 explotaciones ganaderas, que suman unos 140.000 solicitantes de la PAC en Castilla-La Mancha. Las explotaciones ganaderas en Castilla-La Mancha. explotan 1.108.655 unidades ganaderas. Las explotaciones se dedican principalmente a porcino, aves, ovino y bovinos. Más del 50% de las explotaciones agrícolas están en manos de titulares con más de 60 años.

La mayoría de las 112.300 explotaciones agrícolas están dirigidas por una persona física. El resto se reparte entre sociedades mercantiles, cooperativas, entidades públicas y otra condición jurídica. Estas explotaciones agrícolas dedican sus actividades en mayor número al olivar (73.836), a los cereales de secano (52.798) al viñedo (39.240) y al almendro. Las explotaciones dedican la mayor parte del terreno a cultivo de cereales para grano (1.437.335 ha) seguido de viñedo (400.117 ha), y el olivar (305.472 ha).

La producción y la necesidad de empleabilidad de mano de obra agrícola para la recogida de algunos cultivos en Castilla-La Mancha se caracterizan por la estacionalidad de sus principales campañas que son:

- Recogida del ajo en los meses de mayo, junio y julio en Cuenca, Albacete y Ciudad Real.

- Melón y sandía en junio, julio y agosto en Ciudad Real y Toledo.
- Vendimia en Ciudad Real, Toledo y Albacete en septiembre y octubre.
- La aceituna de almazara en diciembre y enero en Toledo y Ciudad Real.

Algunos de estos cultivos como la uva de vinificación y la aceituna de almazara, están sufriendo un proceso de mecanización, que está transformando y disminuyendo significativamente, la necesidad de mano de obra en el proceso de su recolección.

Como organización sindical apostamos porque la agricultura y la ganadería de Castilla-La Mancha se conviertan en un sector competitivo, profesionalizado, innovador y modernizado con una adecuación tecnológica al siglo XXI.

2. Alojamientos

Seguimos preocupados por las condiciones de vida y trabajo de miles de temporeros del campo de nuestra región. Estas condiciones empiezan por tener unas condiciones de alojamiento temporal decente.

Aun se siguen produciendo situaciones laborales indeseables que tienen que ver más con países tercermundistas, que con un país desarrollado como el nuestro. En la mayoría de los casos esto se produce por la búsqueda del máximo beneficio empresarial apoyado en las necesidades de trabajo, y en buena parte por la inacción de las administraciones.

La responsabilidad empresarial en este sentido debe trascender de la mera contratación y uso, y en ocasiones abuso de la mano de obra extranjera en especial situación de desprotección. Son las empresas las que se sirven de este personal temporero que de manera estacional prestan su mano de obra en las distintas explotaciones a lo largo de nuestra región, y, por ende, han de ser también corresponsables de la situación en la que éstos han de vivir. La búsqueda de espacios habitables, en condiciones y dignos, en los que los trabajadores y trabajadoras puedan habitar con normalidad ha de ser una exigencia al empresariado del campo manchego.

Con el fin de evitar los hacinamientos y las malas condiciones de las personas que operan en las campañas agrícolas de la región proponemos la realización del mapa de albergues y alojamientos que hay en la actualidad para conocer, promocionar y difundir entre las entidades locales, la apertura de los alojamientos existentes que están cerrados en la actualidad, reacondicionándolos para ofrecer un alojamiento temporal con servicios básicos como lavanderías y duchas. Esta red de alojamientos debería ser financiados por las entidades locales y diputaciones provinciales debiendo

contar con la dotación presupuestaria suficiente para poder desarrollarlo.

La habitabilidad de los temporeros no sólo debe ser un esfuerzo que deban asumir entidades locales y Administración Regional por su trascendencia e importancia social, sino también los empresarios que se sirven de estos trabajadores.

3. Jornadas no declaradas

La infradeclaración de las jornadas y de las horas efectivamente trabajadas es una práctica tan mezquina como demasiado habitual en nuestra región, pues este incumplimiento tiene un efecto negativo en las cotizaciones de los temporeros y el consiguiente fraude a la seguridad social.

Debemos abordar la necesidad del cumplimiento del Convenio colectivo existente del Campo de cada provincia y del Estatuto de los trabajadores, además de la normativa en seguridad social especialmente en las jornadas no declaradas. La situación de necesidad, en muchos casos de extrema necesidad, y de debilidad de los temporeros; los mecanismos de contratación en las campañas agrícolas; la presencia generalizada de intermediarios entre trabajadores y agricultores y la pervivencia del sistema especial agrario (antiguo REASS), abren todo un abanico de posibilidades, demasiado francas y fáciles, para la explotación de trabajadores y para el fraude a la seguridad social.

No puede haber ningún temporero sin contrato, sin papeles, sin cotizaciones, sin derechos, aunque sea sólo para unos pocos días. No cabe ajustar bajo cuerda ni los jornales ni los destajos. Una medida relevante para acabar con este fraude, podría ser el “cruce” de datos de las toneladas de producción que se recogen y los jornales que se declaran con el objetivo de que afloren las diferencias de otras campañas.

Así mismo, apostamos por una buena coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la Inspección de trabajo para la pronta presencia en los lugares donde se esté produciendo el fraude y el abuso.

Junto a estas medidas coercitivas por parte de los distintos órganos proponemos el cambio en materia legislativa respecto a la comunicación de

las jornadas de trabajo y las altas. Los medios telemáticos existentes hacen posible la comunicación inmediata de las altas de los trabajadores, así como la comunicación de las jornadas de trabajo. El actual sistema por el que las jornadas se comunican a finalizar el mes y la posibilidad de la empresa de no comunicar hasta el mediodía el alta de los trabajadores que prestan servicios en el campo, sirven de caldo de cultivo para el fraude a la seguridad social.

4. Despoblación y Desarrollo Rural

Según datos recientes del INE, la despoblación en Castilla-La Mancha crece. Si la densidad media de población nacional es de 92 habitantes por km² en nuestra región la cifra se sitúa en los 25,7 habitantes por km². Castilla-La Mancha ha perdido 10.000 personas en el último año y en la última década se ha convertido en un problema generalizado. Las zonas más despobladas son Albacete en las Sierras del Segura y Alcaraz, el Campo de Montiel y Almadén en la provincia de Ciudad Real, en Toledo en la comarca de Talavera, en conquense y en la sierra norte de Guadalajara y la comarca de Molina de Aragón. De ahí, la importancia de promover medidas de fomento del empleo de calidad en las zonas rurales que frenen la despoblación y la captación de nuevos pobladores.

Desde nuestra organización queremos situar estos retos por el presente y por un mejor futuro, puesto que la evolución positiva de nuestros pueblos y zonas rurales vendrá del acierto en las decisiones y de los recursos que se inviertan en ello. Es necesario ampliar nuestra participación y colaboración con las administraciones públicas implicadas, Consejería de Agricultura de la JCCM y con los Ayuntamientos de los municipios beneficiarios del Plan de Desarrollo Rural en Castilla-La Mancha.

Detener la despoblación y el abandono de las zonas rurales a través de un crecimiento económico y social inteligente, sostenible e integrador que fomente la creación de empleo y la cohesión social y territorial es imprescindible para un futuro mejor en Castilla-La Mancha.

La preservación de los recursos forestales en la región, canaliza una tercera parte de los recursos económicos del Plan de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha. y las mejoras de infraestructuras para los agricultores y ganaderos

de la región, son fundamentales para que no se abandone el campo. Empresas públicas como Geacam y Tragsa, son las más beneficiadas de estos recursos económicos y tienen que generar empleos de calidad y con derechos como ejemplo de sostenibilidad.

También los Grupos de Acción Local de Desarrollo Rural, son los encargados de canalizar las demandas y las necesidades de estos territorios rurales, pero entre todos debemos impulsar sinergias con el potencial que tenemos en la industria agroalimentaria en Castilla-La Mancha para aprovechar los recursos y los potenciales agrícolas, ganaderos, forestales e industriales de estas zonas rurales de un modo sostenible, para generar empleo y fijar población sin desatender las necesidades de medios, servicios e infraestructuras del siglo XXI que necesita esta población como son la educación, la sanidad, la energía, las comunicaciones, el transporte, etc.

5. Por un servicio de calidad de prevención y extinción de incendios forestales

Cuando se producen los incendios en nuestros bosques además de despertar una alarma en la población provocan un grave problema ambiental, económico y social. Los incendios nos dejan importantes daños sociales, como la pérdida de vidas, importantes efectos ecológicos por pérdida de biodiversidad, emisión de gases de efecto invernadero, erosión de suelo e imágenes desoladoras en el paisaje.

Desde CCOO apostamos por unas políticas que vayan dirigidas a consolidar la preservación y mantenimiento de nuestros montes con unos potentes recursos humanos y materiales en la región. Estas políticas son fundamentales si queremos afrontar con garantías los posibles incendios forestales. Consideramos al servicio de prevención y extinción de incendios de vital importancia desde el punto de vista medioambiental y social. Medioambiental porque favorecen la conservación de nuestro medio natural. Y social porque es un servicio que tiende a fijar población en las zonas rurales, y da a sus empleados una perspectiva de trabajo digno.

Para que el servicio de prevención y extinción de incendios de Castilla La Mancha sea óptimo, eficaz y seguro, necesitamos que todos los medios del operativo que utiliza el plan INFOCAM sean cubiertos con la dotación del personal al completo, y no como en algunos casos en que en algunos medios de extinción afrontan su tarea de forma incompleta.

La estrategia común de prevenir los incendios, mitigar sus efectos y mantener nuestros bosques tendrá repercusiones beneficiosas para la economía, para generar empleo estable y de calidad en el sector forestal y así promover una estrategia de empleo verde si realmente queremos preservar

nuestro medio de vida. Es por ello que para la consecución de este objetivo necesitamos la implicación del gobierno regional y entidades locales para recuperar el empleo perdido en la empresa pública GEACAM.

6. Retos para una Política Agraria Común (PAC) más social

La PAC tiene mucho más que un enfoque puramente sectorial a pesar de ser una política apoyada en un sector concreto y tiene mucho de política territorial. El fortalecimiento de nuestro sector productor y la vertebración del sistema agroalimentario de Castilla La Mancha, constituyen los ejes en torno a los cuales se propone orientar la posición del sindicato de cara al futuro del sector e influir en las reformas europeas de la Política Agraria Común (PAC), porque las rentas agrarias españolas están fuertemente condicionadas por sus ayudas. De hecho, la Política Agraria Común (PAC) ha evidenciado a los asalariados del campo como sector invisible y mal atendido en el ámbito del sur de Europa, debido a que no distingue el impacto social que provocan las producciones, así como su transformación y generación de mayor valor añadido.

Desde nuestro punto de vista el concepto de sostenibilidad medioambiental debe poner también el foco sobre las personas, como centro de atención y acción política de las instituciones. La sostenibilidad, en su triple dimensión económica, social y ambiental, debe entenderse al mismo tiempo como un "reto ético" que ponga a los trabajadores asalariados del medio rural en el centro de las iniciativas a desarrollar en el marco del desarrollo rural.

Debemos defender en el futuro el apoyo a determinadas producciones que tienen un fuerte impacto social, desde el punto de vista del empleo que generan, que, aunque pueden dejar de ser competitivos desde el punto de vista de la rentabilidad económica, pero que seguro, seguirán desempeñando un importante factor de sostenibilidad ambiental. Las ayudas *"no deben de ser café para todos"*, sino que en su distribución debe tenerse en cuenta un enfoque territorial que permita priorizar los recursos destinados a las zonas

de montaña desfavorecidas y con riesgo de despoblación.

Un ejemplo de ello, es la enormemente penalización de la PAC sobre la ganadería extensiva en las zonas de montaña que ha incentivado a los ganaderos a no tener reses a su cuidado. Sus consecuencias tangibles, se han traducido en la pérdida de pastos, en un aumento del peligro de incendios y en un cambio de uso del suelo tendente a modificar la hidrografía del territorio.

La PAC cuesta a cada ciudadano de la UE unos 30 céntimos de euro al día. No obstante, ante la opinión pública es necesario reforzar la transparencia en la distribución de las subvenciones y establecer una mayor democratización y participación de los agentes sociales, en particular de los representantes de los trabajadores/as asalariados en el gobierno de la PAC, y en los diferentes marcos nacionales y regionales de la UE. La Cohesión territorial es otro de los factores positivos (la PAC a pesar de sus grandes desajustes mantiene la agricultura en todas las regiones de la UE).

Es necesaria la modulación eco laboral para las ayudas de la PAC en la agricultura, no se pueden dar enormes ayudas públicas sin establecer una serie de condicionantes a sus perceptores. Las ayudas de la PAC deben contemplar el buen gobierno del empleo y de las condiciones de trabajo de los trabajadores, a la hora de facilitar las ayudas y desde CCOO de Castilla-

La Mancha proponemos:

1. Situar a las personas como primera prioridad y de manera concreta en el eslabón más débil del sistema agroalimentario, los trabajadores/as asalariados.
2. Defender una PAC que conceda ayudas ligadas a la actividad agraria, desde criterios de la sostenibilidad social, ambiental y el buen gobierno.
3. Mantener el principio de precaución en la producción de alimentos y

elemento de rigor en la Seguridad Alimentaria.

4. El fomento a la mayor utilización del contrato fijo-discontinuo. Esta figura contractual es el mejor instrumento para ofrecer flexibilidad interna para las empresas y estabilidad para el trabajador adaptándose a las características del proceso productivo en el sector agroalimentario. El contrato de fijos discontinuos es un buen referente para ello.
5. La falta de jóvenes y mujeres en la agricultura de Castilla-La Mancha puede llegar a cuestionar la propia actividad. Por ello debemos apostar y promover políticas en favor de la renovación generacional en el sector primario con la incorporación de la mujer y de los jóvenes agricultores.
6. Demandar la participación activa de los trabajadores/as asalariados a través de sus organizaciones sindicales representativas en los grupos de desarrollo rural, esto nos permitiría incidir en los proyectos de desarrollo rural y el destino de estos recursos públicos para la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de las zonas rurales.
7. Establecer un techo de gasto a las ayudas y destinar más recursos, por ejemplo, a la incorporación de jóvenes agricultores. O a la puesta en marcha de los programas de desarrollo rural que se han visto reducidos desde el punto de vista del gasto público, porque hay menos fondos, fundamentalmente por la reducción de fondos de la administración general del Estado para cofinanciarlos.
8. La PAC en el futuro estará fuertemente condicionada por los acuerdos comerciales, por consiguiente, debemos apostar por el modelo agroalimentario europeo, que significa una apuesta decidida por el modelo multifuncional de la PAC.
9. Reforzar el principio de reciprocidad en los acuerdos comerciales y

relaciones comerciales con terceros países para evitar el “dumping social”. En concreto, más instrumentos de seguimiento y control para verificar el cumplimiento de aspectos sociales, y de seguridad alimentaria.

10. Es preciso incentivar la transparencia ante el consumidor de las condiciones ambientales y laborales a lo largo de la cadena agroalimentaria. Entendemos que es preciso emplear el concepto de trazabilidad no solo como garantía de seguridad alimentaria, sino como un factor de mayor transparencia ante el consumidor final del modo de producción. La futura PAC es la oportunidad para empezar a resolver los problemas de desequilibrio en la cadena de valor agroalimentaria.

7. Apoyo a la estrategia de potenciación de producción ecológica en agricultura y ganadería de Castilla La Mancha

Nuestra organización sindical apoya la estrategia de potenciación de producción ecológica en agricultura y ganadería de Castilla-La Mancha. Compartiendo que la demanda en el sector de la producción ecológica crece imparablemente, entendemos la necesidad de potenciar este tipo de producción, sostenible, respetuosa con el medio ambiente y con los medios de producción, porque genera más valor añadido y consecuentemente los empleos generados en este sector deben ser también “ecológicos”, respetuosos con la legislación laboral y con empleos mejor remunerados.

Colaboraremos con nuestra participación en la mesa de producción ecológica compuesta por todos los intervinientes en la configuración de esta estrategia a desarrollar por el Gobierno de Castilla La Mancha para impulsar el crecimiento en este sector.

8. Programa de fomento del empleo agrario

El actual RDL 939/1997, por el que se regula la afectación al programa de fomento del empleo agrario (PEZRD), de créditos para inversiones de las CC.AA. de las zonas rurales deprimidas tiene como objetivo poner medidas en marcha en el sector agrario en materia de empleo tales como:

- a) Proyectos de interés general y social a ejecutar por las distintas administraciones públicas, por sí mismas o en régimen de adjudicación, subvencionándose la contratación de trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, mediante créditos a tal fin por Instituto nacional de empleo.
- b) Proyectos de inversión de las AA.PP. generadoras de empleo para los trabajadores eventuales agrarios desempleados, mediante créditos a tal fin por Instituto nacional de empleo.
- c) Así mismo, se regula la ejecución de acciones que faciliten la inserción laboral de trabajadores eventuales agrarios, mediante créditos a tal fin por Instituto nacional de empleo.

Desde CCOO de Castilla-La Mancha enumeramos una serie de propuestas que dotarían de mayor cobertura social y contenido a los distintos consejos autonómico, provincial y comarcal para generar un mayor y mejor empleo con perspectivas de futuro. Entendemos que nuestra participación en los distintos consejos supone una herramienta sindical para intentar reorientar nuestras reivindicaciones:

1. La tarea pendiente sería exigir que un porcentaje de los proyectos que se desarrollan con el plan, sirvieran para crear empleo estable con continuidad en el tiempo con el objetivo de fijar a la población al medio

rural evitando la despoblación. Debe ser una prioridad primar aquellos proyectos que puedan tener impacto positivo en el empleo de la zona, con una mayor dotación, de modo que la creación de infraestructuras y otros medios de desarrollo rural sean la mayor prioridad a la hora de hacer el reparto presupuestario.

2. La evolución económica de los distintos municipios beneficiarios de estos planes hace que la aportación y distribución de estos planes no se ajuste de forma real a su finalidad, pues nos encontramos municipios con cierto desarrollo industrial con importantes aportaciones, y comarcas que sufren despoblación por falta de empleo con asignaciones mínimas. Es preciso revisar esta situación con el objetivo de realizar estas asignaciones de forma real a zonas rurales deprimidas.
3. La realización de los controles de los proyectos por parte del SEPE, y que los ayuntamientos no los utilicen para otros fines, como por ejemplo utilizar personas del plan para cortar los tickets en las piscinas, limpieza viaria, etc. No se deben utilizar estos planes para las actividades propias de los ayuntamientos. Nuestras exigencias van dirigidas a que estos planes no sirvan a los alcaldes para crear clientelismo en sus ayuntamientos.
4. Se hace necesario una mayor concreción en las acciones a desarrollar, no sólo con una programación temporal, sino también geográfica que permita la real identificación de los trabajos y los trabajadores adscritos al plan.
5. En función de las posibilidades de las entidades locales, aportaciones presupuestarias para la aplicación del convenio sectorial o de ayuntamiento según las actividades a realizar de los trabajadores contratados por el plan.

6. Del mismo modo que desde otras comunidades ya se está haciendo, la administración regional de Castilla-La Mancha debería complementar al presupuesto del Estado recursos adicionales para el plan regional.
7. Exigir el cumplimiento de la LPRL en todo su ámbito de actuación. Este empleo social debe garantizar estas normas básicas.
8. Que quede taxativamente prohibida por norma la contratación a través de los PZDR en época de campañas agrícolas, ya que el censo de los trabajadores se ve mermado sustancialmente, y se contrata a otros perfiles de cotizantes a la seguridad social que no son agrarios. Para una mayor flexibilización en la puesta en marcha de estos planes, es preciso tener un abanico de fechas más amplio y así adaptarse a las épocas de baja demanda de trabajadores en el sector agrario.
9. Que desde la PAC se destine una partida presupuestaria específica suficiente para aquellos países como España que cuentan con regiones especialmente agrarias, como es Castilla-La Mancha. Esta dotación permitiría dar una mayor cobertura de protección a los trabajadores de este sector, pasando a ser las contrataciones de 3 a 6 meses, para con ello posibilitar derecho a optar a los 21 meses de subsidio. En tanto en cuanto no pueda ampliarse dicho tiempo en este plan, se permita a los trabajadores ser contratados en dos convocatorias consecutivas.
10. Los términos actuales de este plan, no se adecuan a nuestra realidad actual, ya que el tiempo de trabajo en las distintas campañas, cada vez es más limitado en el tiempo de trabajo debido a la alta tecnología y maquinaria, por lo que los tiempos de trabajo son más cortos. Existe una responsabilidad sobre el trabajador, que no se está cubriendo en función de la realidad agrícola actual de nuestros tiempos.
11. Adecuación de las partidas presupuestarias del PEZRD por CC.AA. en

función de la realidad o media anual de los indicadores de demanda: desempleo agrario registrado en el SEPE y perceptores de subsidio por desempleo. Evitando situaciones de discriminación de determinadas comunidades autónomas con respecto a otras, por el hecho de computar estos indicadores de demanda en el mes de septiembre. Penalizando a Castilla-La Mancha, Castilla y León, Aragón, Murcia, Canarias y País Valenciá que se reparten 30 millones de euros, en comparación con Andalucía que recibe 150 millones de euros y Extremadura que recibe 40 millones de euros. Por la estacionalidad de los cultivos de una comunidad autónoma a otra, y en Castilla-La Mancha se está cosechando la vendimia.

12. Una vez definido el presupuesto regional, el reparto por provincias y poblaciones debería ajustarse a las medias anuales de los indicadores de demanda de empleo agrícola ya comentados. No como hasta ahora que se realizan con los indicadores del mes de febrero.

9. Convenio regional del Campo

La búsqueda de un espacio de interlocución encaminado a tener una regulación regional del trabajo en el campo debe ser una de nuestros retos. Las diferencias salariales en fincas colindantes en provincias limítrofes son injustificables y perjudican tanto a empresarios como a trabajadores.

Nuestro reto es equiparar las condiciones laborales y los salarios en las distintas provincias de Castilla-La Mancha. Estamos convencidos de que también las patronales agrarias compartirán este objetivo; porque realmente no tiene sentido que el salario de las campañas agrícolas sea en Toledo de 57,7 euros/día y en Albacete de 52; mientras en Cuenca se queda en 49,9 y en Ciudad Real, en 49,37. En Guadalajara este convenio apenas tiene relevancia, por el escaso volumen de mano de obra requerido. El salario de campaña afecta a todas las campañas agrícolas, no sólo a la vendimia. Así, el coste de recoger un melón o un albaricoque, un racimo de uvas o un kilo de aceitunas, también es distinto en función de la provincia donde radique cada explotación agraria, aunque las fincas estén colindantes.

No hay razón lógica para seguir manteniendo estas diferencias, máxime cuando todos los trabajadores tienen el mismo trato fiscal independientemente de su lugar de residencia; y todas las empresas tienen acceso a las mismas ayudas, comparten el resto de los costes de producción, desde el gasóleo a los seguros, desde las semillas a los productos fitosanitarios; y tienen que competir en los mismos mercados.

Las dificultades a la hora de alcanzar un acuerdo regional del Campo hacen que al menos haya que luchar por conseguir un acuerdo autonómico de salarios de campaña, un salario único para aquellos trabajadores que de manera temporal y desplazados presten sus servicios en Castilla La Mancha.

Confiamos que la patronal agraria y sus patronales provinciales compartan con nosotros la necesidad de avanzar hacia la equiparación de los salarios de las campañas agrícolas, evitando también con ello una competencia desleal.

10. Salud Laboral y Prevención de riesgos

Otro de los retos que deseamos cambiar es la implantación de la prevención en el sector del campo. No es de recibo que el sector agrícola mantenga un índice de incidencia de siniestralidad laboral superior a la media de todos los sectores en Castilla-La Mancha. Teniendo en cuenta que en estas estadísticas no se computan muchos de los fallecidos por vuelco de tractor de trabajadores jubilados que mantienen sus explotaciones agrarias para complementar sus pensiones mínimas.

A la dureza del trabajo en el campo, de las condiciones climáticas extremas, se une el desconocimiento y los incumplimientos generalizados de la aplicación de la gestión de la prevención en todas las explotaciones agrarias.

Desde CCOO de Castilla-La Mancha pedimos que cada temporero agrícola por cuenta ajena tenga una tarjeta profesional y se recojan principios tan básicos en prevención como la vigilancia de la salud, único sector que incumple sistemáticamente esta obligación empresarial, tipificado como infracción grave en Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto. En esa tarjeta profesional agraria también se incluiría la formación de los trabajadores teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o la duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

En la utilización de equipos de trabajo en el sector agrario se producen los accidentes más graves y mortales. Que estos equipos de trabajo tengan el marcado CE como garantía de seguridad y que no se manipulen para desproteger sus sistemas y resguardos de seguridad, evitaría gran parte de

estos accidentes.

La utilización de otros vehículos, máquinas y otros mecanismos complementarios para la realización de tareas agrícolas obliga a los empresarios a tener actualizadas sus evaluaciones de riesgo y asegurar, que, si se trata de un equipo de trabajo antiguo sin marcado CE, tendrá que adaptarlo mediante un plan de adecuación para ajustarlos a los requisitos actuales de seguridad y salud. Documentando y conservando las comprobaciones realizadas durante toda la vida útil de estos equipos de trabajo. La utilización de Quad 4X4, dispositivos y maquinaria accesoría fabricada o modificada por el herrero del pueblo, son una fuente de preocupación para nuestro sindicato y una materia a exigir su vigilancia por la autoridad laboral en Castilla-La Mancha.

Mención destacada merece la antigüedad del parque de tractores y maquinaria agrícola en Castilla-La Mancha. Según los datos recogidos en el informe correspondiente a las inscripciones habidas en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola (ROMA), durante el año 2017 en Castilla-La Mancha hay registradas 4.163 máquinas agrícolas de ellas 1.248 tractores. Durante el año 2017 cambiaron de titularidad el 91,49% de esta maquinaria registrada, de la cual más del 60% tiene una antigüedad de más de 20 años.

A esta decadencia de la maquinaria que entraña falta de adecuación de las medidas de seguridad al R.D. 1215/97, añadimos la deficiente utilización del arco abatible de seguridad para evitar el vuelco del tractor, al igual que la obligación empresarial de delimitar la zona de trabajo de las personas que acompañan andando a la maquinaria en movimiento o realiza trabajos y tareas en sus inmediaciones, por la falta de visibilidad de los maquinistas o tractoristas, pudiendo evitar atropellos mortales.

El riesgo por sobreesfuerzo es sin duda la causa que produce más accidentes de trabajo en el sector. La formación en ergonomía, la adaptación de los trabajos a las personas, tanto en la concepción de los puestos de trabajo, como en la elección de equipos, métodos de trabajo, ritmos y tiempos de trabajo son fundamentales para reducir los efectos del duro trabajo en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Cada vez los vehículos agrícolas disponen de más accesorios para la mecanización de determinados trabajos y pueden facilitar la manipulación de objetos pesados, la realización de movimientos repetitivos o evitar adoptar posturas forzadas. La utilización de exoesqueletos tiene que irse abriendo camino en el trabajo en el campo.

La formación de los trabajadores y trabajadoras en el uso de productos químicos y fitosanitarios es fundamental para evitar enfermedades profesionales y la obligación de impartir esta formación es empresarial.

La protección cutánea es otra utopía a perseguir en el trabajo en el campo. Que un empresario titular de una explotación agrícola asuma que tiene que facilitar protección solar a sus trabajadores y trabajadoras para evitar los efectos del sol en su piel, suena a música celestial. Cuando en otros sectores, esta medida preventiva es asumida por los empresarios sin reparos y comprensión.

Hay que acometer un esfuerzo muy grande para que la prevención de riesgos laborales se gestione en las explotaciones agrarias y ganaderas como una obligación más de la gestión del empresario. Como la obligación contable, la fiscal, la PAC, las subvenciones autonómicas, la contractual, la cotización a la seguridad social y todas las obligaciones que asume un empresario o empresaria cuando emprende una actividad en el sector

agrícola o cualquier otro. No tiene por qué ser diferente a cualquier otro sector de actividad.

11. Formación

El sector debe enfrentarse a un relevo generacional importante, el 60% de los titulares de las explotaciones agrarias en Castilla-La Mancha tiene más de 60 años, y a la puesta en marcha de medidas destinadas a la modernización de las explotaciones para conseguir mejorar el rendimiento y la competitividad, la integración sectorial, la innovación, la orientación al mercado y el fomento de la iniciativa empresarial, con el respeto los requisitos legales de gestión, buenas condiciones agrarias y medioambientales y las prácticas agrícolas beneficiosas para el clima y el medio ambiente.

Para ello el sector debe profesionalizarse y mejorar las competencias de las personas que se dedican a esta actividad profesional agrícola y ganadera. La formación y la cualificación profesional de estas personas son fundamentales para lograrlo.

La formación para el empleo, la consecución de certificados profesionales y la formación integrada en el sistema público educativo, deben formar parte de nuestra preocupación y acción sindical para la mejora del sector y la consecución de estos objetivos.