

La condicionalidad social de la Política Agraria Común





Un avance hacia una PAC más social (2023-2027)

Históricamente, la Política Agraria Común (PAC) de la Unión Europea se centró siempre, y fue diseñada, para fomentar la industria alimentaria y la producción agraria y ganadera. Se pensó exclusivamente en las y los agricultores productores. En sus sucesivas reformas, se olvidó de las personas trabajadoras cuenta ajena del sector.

Los y las asalariadas han sido las grandes invisibilizadas de la Política Agraria Común, hasta el punto de que la Unión Europea legisló más sobre protección animal, que sobre la protección de los millones de personas trabajadoras que están empleadas en el sector.

La nueva PAC establece, por primera vez, la condicionalidad social.

Las personas beneficiarias de las ayudas de la Política Agraria Común están obligadas a cumplir con las normas laborales y con las condiciones de trabajo y de empleo.

La nueva PAC permite visibilizar a las personas trabajadoras por cuenta ajena del sector agrario e ir a una distribución más justa y social de las ayudas.

¿Qué es la condicionalidad social de la PAC?

La condicionalidad social de la PAC es un instrumento que nos debe permitir poner en el centro de la estrategia de la política común a las personas trabajadoras, para dignificar sus condiciones de vida y de trabajo. Su objetivo es contribuir, de manera decidida, a fijar la población asalariada cuenta ajena al medio rural; rejuvenecerla; diversificar las actividades económicas e impulsar el crecimiento de empleos estables y sostenibles.

La condicionalidad social es el conjunto de obligaciones que deben cumplir las personas, sea cual sea su forma jurídica, beneficiarias de ayudas de la PAC, de acuerdo con lo recogido en la Sección 3ª del Capítulo I del Título III del Reglamento UE/ 2021/2115, del Parlamento Europeo y del Consejo de 2 de diciembre de 2021.

El artículo 89 del Reglamento confirma que las sanciones administrativas por condicionalidad social se aplicarán mediante reducción o exclusión del importe total de los pagos. Al calcular las reducciones y las exclusiones se tendrá en cuenta la gravedad, el alcance, la persistencia o la reiteración y la intencionalidad del incumplimiento de determinadas normas sociales y/o laborales.

Las sanciones administrativas impuestas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Los mecanismos de la condicionalidad social se basarán en los controles que realicen las autoridades competentes encargadas de hacer cumplir las normas laborales y la legislación laboral aplicable. Por ejemplo, las inspecciones de trabajo (ITSS), la policía o las autoridades de salud y seguridad.

En España se aplicará desde 2024, un año antes de ser obligatorio por el Reglamento

Disposición 23049 del BOE número 312 de 2022 Título II Condicionalidad Social Artículos 18 y 19 (Anexo III Sobre la Condicionalidad Social) Real Decreto 1049/2022, de 27 de diciembre, por el que se establecen las normas para la aplicación de la condicionalidad reforzada y de la condicionalidad social que deben cumplir las personas beneficiarias de las ayudas en el marco de la Política Agrícola Común que reciban pagos directos, determinados pagos anuales de desarrollo rural y del Programa de Opciones Específicas por la Lejanía y la Insularidad (POSEI).

La nueva PAC debe:

- **Mejorar las condiciones laborales del sector agropecuario**
- **Poner en valor el trabajo asalariado cuenta ajena en el campo y crear empleos verdes bien remunerados**



Anexo III Real Decreto 1049/2022, de 27 de diciembre, sobre Condicionalidad Social

Ámbitos	Legislación aplicable	Disposiciones pertinentes	Requisitos	Normas nacionales de referencia
Empleo	Condiciones laborales transparentes y previsibles. Directiva(UE) 2019/1152	Artículo 3	Las condiciones laborales deben facilitarse por escrito (contrato de trabajo)	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo
		Artículo 4	Debe garantizarse que el empleo agrícola esté sujeto a un contrato de trabajo	
		Artículo 5	El contrato de trabajo debe facilitarse en los primeros siete días de trabajo	
		Artículo 6	Los cambios en la relación laboral deben presentarse en forma de documento	
		Artículo 8	Período de prueba	
		Artículo 10	Condiciones relativas a la previsibilidad mínima del trabajo	
		Artículo 13	Formación obligatoria	

Ámbitos	Legislación aplicable	Disposiciones pertinentes	Requisitos	Normas nacionales de referencia
Salud y seguridad	Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las y los trabajadores. Directiva 89/391/CEE	Artículo 5	Disposición general por la que se establece el deber del empresariado de garantizar la seguridad y la salud de los y las trabajadoras	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
		Artículo 6	Obligación general del empresariado de adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud, incluidas las actividades de prevención de riesgos, de información y de formación	
		Artículo 7	Servicios de protección y prevención: designación de una o varias personas trabajadoras para asumir las actividades relativas a la salud y la seguridad o contratación de un servicio externo competente	
		Artículo 8	El empresariado debe tomar medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las y los trabajadores	
		Artículo 9	Obligaciones del empresariado en materia de evaluación de riesgos; medidas y equipos de protección y registro y notificación de accidentes laborales	
		Artículo 10	Información a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos para la seguridad y la salud y sobre las medidas de protección y prevención	
		Artículo 11	Consulta y participación de las y los trabajadores en relación con todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo	

Salud y seguridad		Artículo 12	El empresariado debe garantizar que los y las trabajadoras reciban una formación adecuada en materia de seguridad y salud	
		Artículo 3	Obligaciones generales para garantizar que los equipos de trabajo son adecuados para la tarea que deben realizar las personas trabajadoras, sin menoscabo de la seguridad o la salud	
		Artículo 4	Normas relativas a los equipos de trabajo: deben cumplir cualquier directiva aplicable, los requisitos mínimos establecidos y ser objeto de un mantenimiento adecuado	
	Disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización, por las y los trabajadores, de los equipos de trabajo. Directiva 2009/104/CE	Artículo 5	Comprobación de los equipos de trabajo tras su instalación y comprobaciones periódicas a cargo de personal competente	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización, por parte de las y los trabajadores, de los equipos de trabajo
	Disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización, por los y las trabajadoras, de los equipos de trabajo. Directiva 2009/104/CE	Artículo 6	El uso de equipos de trabajo que entrañen riesgos específicos se limitará a las personas encargadas de utilizarlos y todos los trabajos de reparación, transformación y mantenimiento deben llevarlos a cabo las y los trabajadores designados	
	Disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización, por las personas trabajadoras, de los equipos de trabajo. Directiva 2009/104/CE	Artículo 7	Ergonomía y salud en el trabajo	
		Artículo 8	Las y los trabajadores deben recibir información adecuada y, cuando proceda, instrucciones por escrito, sobre el uso de los equipos de trabajo.	
		Artículo 9	Los y las trabajadoras deben recibir una formación adecuada	

CCOO
industria

