

TRABAJO FIN DE GRADO

DOBLE GRADO EN

ADE+DERECHO

TÍTULO:

**REESTRUCTURACIÓN LABORAL
POR FUERZA MAYOR EN UNA
COOPERATIVA AGRÍCOLA**

ALUMNO/A: LAIA FERRAGUT FERRIS

TUTOR/A: AMPARO ESTEVE SEGARRA

**DEPARTAMENTO DEL TUTOR/A: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

CURSO ACADÉMICO: 2014-2019

ÍNDICE

1. MOTIVOS DE ELECCIÓN Y SISTEMÁTICA DEL TRABAJO	1
2. PLANTEAMIENTO DEL SUPUESTO PRÁCTICO HIPOTÉTICO	4
2.1 ANTECEDENTES DEL CASO	4
2.2 INFORMACIÓN TÉCNICA DE LA EMPRESA	5
3. LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.....	7
3.1 DEFINICIÓN	7
3.2 ORIGEN DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.....	9
3.3 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.....	12
3.4 LAS EMPRESAS COOPERATIVAS AGRARIAS.....	15
3.4.1 <i>Presencia e importancia de las Cooperativas Agrícolas.....</i>	<i>18</i>
3.4.2 <i>Estructura y características de la cadena agroalimentaria.....</i>	<i>20</i>
3.4.3 <i>La mujer en el mundo cooperativo.....</i>	<i>23</i>
3.4.4 <i>El peso de las exportaciones.....</i>	<i>29</i>
4. FUERZA MAYOR, CONCEPTO, RÉGIMEN JURÍDICO, PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN	34
4.1 CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN	34
4.2 FUERZA MAYOR	35
4.2.1 <i>Delimitación de la fuerza mayor en la normativa laboral, y encuadre de la tormenta dentro de este concepto.....</i>	<i>35</i>
4.2.2 <i>Posibles medidas de gestión de la plantilla.....</i>	<i>39</i>
4.2.3 <i>Procedimiento para la adopción de decisiones de reestructuración laboral en la cooperativa</i>	<i>42</i>
5. TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO	47
5.1 RÉGIMEN Y JURISPRUDENCIA SOCIAL ACTUAL SOBRE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.....	47
5.2 EL “NO LLAMAMIENTO” DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS	50
5.3 NEGOCIACIÓN DE LA COOPERATIVA CON LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.....	52
5.3.2 <i>Contratación de eventuales.....</i>	<i>54</i>

6. PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES AFECTADOS.....	56
6.1 TRABAJADORES AFECTADOS POR LA EXPEDIENTE DE FUERZA MAYOR PARA LA REDUCCIÓN DE JORNADA.....	56
A. <i>Nivel contributivo: prestación por desempleo</i>	57
B. <i>Nivel asistencial: Subsidio por desempleo</i>	59
6.2 TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS NO LLAMADOS EN LA CAMPAÑA AFECTADA POR EL FENÓMENO DE FUERZA MAYOR	59
A. <i>Nivel contributivo: prestación por desempleo</i>	59
B. <i>Nivel asistencial: subsidio por desempleo</i>	61
6.3 BONIFICACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL	62
7.CRISIS DEL SECTOR AGRÍCOLA VALENCIANO EN EL LARGO PLAZO	64
7.1 FACTORES EN CRISIS	64
7.1.1 <i>Los riesgos ambientales y fitosanitarios</i>	64
7.1.2 <i>El descenso de las Exportaciones y la entrada de nuevos competidores</i>	68
7.2 ALTERNATIVAS ANTE LA COMPLICADA SITUACIÓN DEL SECTOR.....	70
7.2.1 <i>Ampliación a otros mercados</i>	71
7.2.2 <i>Reestructuración de plantilla a largo plazo</i>	75
8. CONCLUSIONES.....	79
9. BIBLIOGRAFIA.....	82
ANEXO I: ENTREVISTA GERENTE “COOPERATIVA AGRÍCOLA S.C.J. COOP. V. ALGEMESÍ”	85
ANEXO II: BALANCE DE SITUACIÓN A 31 DE AGOSTO DE 2018.....	90
ANEXO III: DAÑOS Y PÉRDIDAS POR LOCALIDAD Y TIPO DE CULTIVO	93
ANEXO V: DOCUMENTOS APORTADOS A LA AUTORIDAD LABORAL PARA INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE REDUCCIÓN DE JORNADAS POR FUERZA MAYOR.	97
ANEXO VI: COMUNICACIÓN DE DECISIÓN EMPRESARIAL.....	100
ANEXO VII: EJEMPLO MODELO: “TRABAJADORES AFECTADOS”	102

ABREVIATURAS

- **LCE:** Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. Boletín Oficial del Estado núm. 170, de 17 de Julio de 1999.
- **LCA:** Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana. Diario Oficial de la Comunidad Valenciana núm. 4468, de 27 de marzo de 2003 y BOE núm. 87, de 11 de abril de 2003.
- **ES:** Estatutos Sociales
- **ET:** Estatuto de los Trabajadores
- **CCAA:** Comunidades autónomas
- **UTECO:** Uniones Territoriales de Cooperativas
- **RD1483/2012:** Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada; el cual en su Título II, regula los supuestos de fuerza mayor.
- **AMCAE:** Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de España
- **LGSS:** Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- **SS:** Seguridad Social
- **SMI:** Salario Mínimo Interprofesional
- **IPREM:** indicador público de renta de efectos múltiples
- **IVACE:** Institut Valencià de Competitivitat Empresarial
- **ENESA:** Entidad Estatal de Seguros Agrarios
- **AVA:** Associació Valenciana de Agricultors
- **ALIMPO:** Asociación Interprofesional del Limón y Pomelo
- **ESPON:** Observatorio Europeo de Ordenación del Territorio.
- **PAC:** política agraria común
- **FEADER:** Fondo Europeo de Ayudas al Desarrollo Rural
- **IVIE:** Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas
- **CETA:** Comprehensive Economic and Trade Agreement (Acuerdo Extensivo Económico y de Comercio)

1. MOTIVOS DE ELECCIÓN Y SISTEMÁTICA DEL TRABAJO

Se plantea un trabajo de final de grado basado en un **caso práctico hipotético**, tomando como referencia una cooperativa agraria real, y modificando algunos datos y añadiendo algunas variables, para poder profundizar en ciertos aspectos. La decisión de plantear un caso práctico permite un estudio más real y transversal; y aún siendo la búsqueda teórica y el apoyo bibliográfico necesario, ofrece la opción de presentar un trabajo mucho más cercano a la vida real.

De esta manera, el desarrollo de un **modelo de dictamen**, mediante el planteamiento de problemas y su posterior resolución, permite desarrollar la capacidad argumentativa y la asimilación de los conocimientos teóricos aprendidos. Además, abordar la tramitación del procedimiento con la autoridad laboral, así como la comunicación con los representantes de los trabajadores, supone la asimilación de la normativa laboral y un mejor conocimiento.

Además, la temática permite entrelazar el estudio de **cuestiones jurídicas y cuestiones económicas**, aprendidas a lo largo del Doble Grado en Administración y Dirección de empresas y Derecho. Es por eso por lo que, el trabajo incluye tanto un estudio sobre cuestiones como el régimen jurídico cooperativo; pero también el impacto del episodio de fuerza mayor en las variables microeconómicas de la empresa.

Analizar una **Cooperativa** resulta especialmente interesante debido a que es un sistema empresarial que no se estudia en profundidad a lo largo del grado, a pesar de tener una notable importancia en la zona valenciana. Es un tipo de organización con unos rasgos muy característicos y muy diferentes de otros tipos de organizaciones más comunes como las sociedades anónimas o las sociedades limitadas.

El cooperativismo es un sistema organizativo, que ha experimentado en los últimos años un notable crecimiento, surgiendo planteamientos innovadores, como lo son las cooperativas de la educación o las cooperativas vinculadas a plataformas digitales. Las personas y la comunidad en la que conviven son la base de este sistema empresarial de economía social, con un fuerte arraigo territorial, de innegable importancia en la Comunidad Valenciana.

Se plantea un caso práctico, basado en **una cooperativa real**, y que, por lo tanto, permite introducir trabajos de campo como entrevistas al gerente de una empresa o a trabajadores contratados en el régimen estudiado; para tener un conocimiento más cercano del supuesto, siendo una herramienta propia de los trabajos de ciencias sociales.

Se trata de una cooperativa agroalimentaria, de las definidas en el artículo 193 LCE, en la que tras experimentar un episodio de fuerza mayor se ven abocados a plantear una medida de flexibilidad interna, para poder adaptar de la mejor manera, la reducción de la producción y la plantilla con la que cuentan. Medida que, de alguna manera, aumenta su interés, al ser la mayor parte de los trabajadores de la empresa fijos discontinuos, es por eso por lo que nos adentramos en el trabajo en el estudio de este tipo de trabajador, su delimitación y como le afectaría este fenómeno. Una forma de relación laboral que, aunque en un principio se desarrolló para el mundo de la hostelería, es hoy por hoy, un contrato muy utilizado y en constante evolución, ya que sus límites van siendo definidos por la jurisprudencia sentencia tras sentencia.

La Comunidad Valenciana cuenta con 2.200 cooperativas, de entre ellas 374 cooperativas agroalimentarias, y casi 54.000 trabajadores en el sector; y si se contabiliza el número de trabajadores vinculados a las cooperativas agroalimentarias no contratados directamente por ellas, el número total de trabajadores de las cooperativas valencianas asciende a 75.372, el 3'9% del empleo total de la **Comunidad Valenciana**, según la Federación de la Cooperativas Agroalimentarias de la Comunidad Valenciana¹. De entre estos trabajadores, cabe destacar, que la tasa de empleo femenino en este sector es del 47%.

La producción nacional de cítricos se sitúa entre 7 y 7,5 millones de toneladas. Casi la mitad tiene su origen en la Comunitat Valenciana, donde 159.140 hectáreas (24% de las tierras cultivadas) se dedican a este cultivo, con un valor de la producción en campo de 1.256 millones de euros (35,4% de la producción final agraria)².

El trabajo de final de grado pretende ser una herramienta útil para las empresas del entorno geográfico de la Comunidad Valenciana, que pueden verse ante situaciones similares a las que en el caso se plantean. Se analizan diversos problemas desde la perspectiva laboral, de seguridad social, trámites administrativos y estrategias frente a la crisis ambiental y las relacionadas con los mercados y la demanda de los productos de la

¹ Cooperativas Agroalimentarias España, 2019 *“El cooperativismo agroalimentario. Macromagnitudes del Cooperativismo Agroalimentario Español”* (Página 3 y siguientes) Recuperable en: http://www.agro-alimentarias.coop/cooperativismo_en_cifras

² Dirigentes PSPV, Unió de L'auradors, AVA-Asaja, UPA, la Federación de Cooperativas Agroalimentarias, Coordinadora de Agricultores de Comunitat Valenciana (COAGV), *“Convenció cítrícola, 1 y 2 de marzo de 2019”* (Página 5).

cooperativa. El trabajo además de permitir la obtención del grado, aspira a ser de ayuda para las empresas productoras agrícolas, base de las zonas rurales, como forma de luchar contra la despoblación que azota algunos puntos de la Comunidad Valenciana por la falta de rentabilidad de la agricultura.

Además, el caso plantea la importancia de tomar conciencia de la relación entre el cambio **climático y la agricultura**; y como la agricultura contribuye al cambio climático y se ve afectada por éste. Los acontecimientos de fuerza mayor son un nuevo reto para la agricultura valenciana, y teniendo en cuenta la importancia del sector en el entorno geográfico, deben ser estudiados con profundidad, junto con otros problemas como lo son las enfermedades fitosanitarias o las importaciones del exterior derivadas de los acuerdos comerciales de la UE.

La misma Unión Europea, ha planteado la necesidad de reducir el efecto invernadero de su agricultura y adaptar su sistema de producción alimentaria para hacer frente al cambio climático. El aumento de temperaturas, la prolongación de las temporadas de crecimientos, así como la reducción de precipitaciones, y el aumento de episodios meteorológicos extremos, afecta a la producción. Debemos adentrarnos en el estudio de este tipo de fenómenos, ya que con los datos que manejamos, en las próximas décadas, se incrementarán este tipo de episodios extremos y que podemos calificar como juristas, como de fuerza mayor, y que afectarán notablemente a nuestro sistema de producción de alimentos.

Se presenta, en conclusión, una propuesta de trabajo de final de grado que se pretende sea interesante para la sociedad, y que permita a la vez, poner en práctica las **habilidades** y desarrollar las **destrezas** que se han adquirido a lo largo de estos cinco años en el doble grado.

2. PLANTEAMIENTO DEL SUPUESTO PRÁCTICO HIPOTÉTICO

2.1 ANTECEDENTES DEL CASO

“COOPERA” es una de las mayores cooperativas citrícolas de España, su centro productivo y de gestión además de sede social se encuentra en la Comunidad Valenciana, exactamente en la comarca de la Ribera Alta, en la localidad de Algemesí.

Es una cooperativa fundada en 1919, y que cuenta con 100 años de historia, centrada en la sección citrícola y hortofrutícola. Fundada con la intención de comercializar y vender la producción de cítricos, frutas y hortalizas de los socios, concentrando la oferta y la regulación de precios. Formando parte de otras cooperativas de 2º Grado, como Anecoop y Coarval.

El pasado 1 de julio, apenas en 10 minutos se desató una tremenda tormenta de granizo que alcanzó a la mayoría de los pueblos de la Ribera Alta, con consecuencias devastadoras, un desastre para el sector agrícola de una amplia extensión en la zona. El pedrisco, los vientos y la lluvia destrozaron las cosechas de frutas y hortalizas de la zona, dejando unos daños superiores a 50 millones de euros.

Según publicaciones del “Levante, el mercantil Valenciano”: “Los efectos de esta última tormenta desembocarán en una disminución del 15% de la próxima campaña, que sumada a la reducción del 10% por las heladas de febrero y marzo se traducirán en una caída de al menos una cuarta parte de la producción”. (presidente del sindicato agrario AVA, 2018)



Ilustración 1: Campo de Naranjos en Localidad de la Ribera Alta, el día 2 de Julio

La localidad en la que se encuentra “Coopera” fue una de las más afectadas, perjudicando tanto a la cosecha como a los árboles, con la consecuente afectación a los jornales de los trabajadores del campo, a los transportistas, así como a los trabajadores en manipulación

y confección de fruta. Esto es especialmente relevante en la localidad, ya que una alta proporción de los habitantes de la localidad trabaja en la Cooperativa siendo socios aportacioncitas de ésta, o trabajando en la misma.

Los Directivos de Coopera, se han reunido con responsables municipales de Agricultura, para llevar a cabo un programa urgente de tratamiento de los árboles intentando disminuir los daños causados. El ayuntamiento de la localidad pedirá la declaración de zona catastrófica, además de conceder subvenciones por hanegada en función de los daños causados.

Las previsiones y expectativas para el ejercicio 18/19 se ven alteradas por la tormenta de pedrisco que afectó a toda la Ribera Alta, y en especial, al término municipal de residencia de sus socios. El volumen comercialización disminuirá respecto a la campaña anterior. Después de la catástrofe natural, la mayor preocupación de la empresa es la estabilidad de los puestos de trabajo de sus empleados.

Hay que tener en cuenta que es una situación especialmente difícil, ya que es complicado determinar cuántas campañas se verán afectadas. Se ha producido un daño en la madera de los árboles que afecta la cosecha, pero no se sabe cuántas campañas durará la reducción de la producción.

La Cooperativa quiere poner en marcha planes de acción para adaptar la capacidad de producción, manteniendo los acuerdos comerciales con los principales clientes y preservar la solvencia financiera de la empresa. Obviamente, esta situación repercutirá indirectamente en toda la economía de las localidades circundantes por la gran importancia de la economía agrícola en la zona.

2.2 INFORMACIÓN TÉCNICA DE LA EMPRESA

La empresa Coopera en sus Estatutos Sociales, aprobados en 2005 por la Asamblea General, adaptándose a la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de la Generalitat Valenciana, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana; se definen como una Organización de productores, regulada por el Reglamento (CE) no. 2200/96 del Consejo, de 28 de octubre de 1996, por el que se establece la O.C.M en el sector de Frutas y Hortalizas, y por el Reglamento (CE) no. 412/97 de la Comisión, de 3 de marzo de 1997, adaptándose posteriormente al RD 970/2014, con relación a las normas sobre Organización de Productores.

El Reglamento 970/2014, establece como requisitos para obtener el reconocimiento como Organización de Productores a efectos del Reglamento (UE) nº 1308/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo:

- a) *bien ser una entidad con personalidad jurídica propia según el ordenamiento jurídico español, o bien ser una sección de una cooperativa creada en el marco de*

la normativa reguladora de este tipo de entidades, o bien un grupo de productores de una sociedad agraria de transformación que tenga productos distintos a frutas y hortalizas y que constituya una sección que cumpla los mismos requisitos que los establecidos para las secciones de cooperativas en la normativa específica que las regula, respetando la suya propia;

- b) Tener su sede social, o efectiva dirección, dentro del ámbito geográfico español.*
- c) Estar constituida, exclusivamente, por productores de los productos para los que se solicita el reconocimiento, excepto en los casos y en las condiciones recogidas en el artículo 3 del presente real decreto.*
- d) Poseer unos estatutos, o un reglamento de régimen interno en el caso de las secciones mencionadas en la letra a),*
- e) Solicitar el reconocimiento ante el órgano competente correspondiente*

Por tanto, cumpliendo los requisitos y en virtud del artículo 4 se definen como una Organización de productores en el sector “frutas y hortalizas”. La misma Ley Valenciana de Cooperativas por la que se rige esta cooperativa, establece en su artículo 87, que el objeto social de las cooperativas determinará la adopción del estatuto de organización de productores agrarios; como es el caso.

Clasificada en el CNAE 2009 como 4631 (comercio al por mayor de frutas y hortalizas). Se trata de una empresa de “tamaño grande” ya que cuenta con más de 250 trabajadores, exactamente en las últimas cuentas anuales públicas de 2016, contaban con 642 trabajadores. Presentando las cuentas del 2018 unos ingresos de explotación superiores a los 30 millones, exactamente de 36.507.747’66.

De entorno a los 650 trabajadores con los que cuenta la empresa, el 70% de la plantilla son fijos discontinuos y un 25% trabajadores con contratos eventuales; y un 5% de los trabajadores son plantilla fija.

Para el desarrollo de su actividad la empresa se divide en varias secciones:

- **Sección “Citrícola y Hortofrutícola – Organización de Productores”**, su finalidad es producir, comercializar y vender en común la totalidad de las producciones de cítricos, hortalizas y frutas de sus socios.
- **Sección Cerealista**: cuya finalidad es la comercialización y transformación primaria, defensa y venta en común de la producción cerealista de sus socios.
- **Sección de Cultivo en común**, que es el objeto social, constituyendo el cultivo común de los integrantes, destinada al cultivo de cítricos, verduras y hortalizas.

3. LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

El supuesto práctico se basa en una sociedad cooperativa, es por eso por lo que como punto inicial analizaremos qué es una cooperativa, como ha evolucionado el cooperativismo en España, y en concreto en la Comunidad Valenciana, su régimen jurídico, organización, etc.

3.1 DEFINICIÓN

Se define cooperativa como: “sociedad constituida por personas que se asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional” (art. 1 Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, de ahora en adelante LCE).

Las sociedades cooperativas pueden revestir la forma de cooperativa de primero y segundo grado; las de primer grado son las que integran de manera directa a socios cooperativistas, mientras que las de segundo grado se constituyen por otras sociedades cooperativas. Coopera, se trata de una cooperativa de primer grado tal y como se define en sus estatutos; además de formar parte de dos cooperativas de segundo grado: Anecoop y Coarval.

Siendo en el artículo 6 de la ley de cooperativas donde se enumeran los distintos tipos de cooperativas, Coopera es una cooperativa agroalimentaria de las definidas en el artículo 93 LCE, descrita como: “las que asocien a titulares de explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales, incluyendo a las personas titulares de estas explotaciones en régimen de titularidad compartida, que tengan como objeto la realización de todo tipo de actividades y operaciones encaminadas al mejor aprovechamiento de las explotaciones de sus socios, de sus elementos o componentes de la cooperativa y a la mejora de la población agraria y del desarrollo del mundo rural, así como atender a cualquier otro fin o servicio que sea propio de la actividad agraria, ganadera, forestal o estén directamente relacionados con ellas y con su implantación o actuación en el medio rural”.

Sin embargo, según sentencias como STS Sala de lo civil, 25 de junio 1991 nº1516/1989 RJ: 1991/4623, el texto de la Ley Valenciana de Cooperativas ha de ser el instrumento dispositivo legal que debe ser tenido en cuenta en primer lugar; sin perjuicio del carácter supletorio de la Ley General de Cooperativas. Atendiendo a la clasificación hecha en la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de la Generalitat Valenciana, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, se clasifica a las cooperativas respecto a tres criterios diferentes, en su artículo 86:

- Por su base social: de primer o de segundo grado
- Por su estructura socio económica
 - De producción: su objetivo es aumentar la renta de sus socios, y que agrupa:
 - Cooperativas de trabajo asociado
 - Cooperativas que asocian a pequeños empresarios o trabajadores autónomo.
 - De consumo: cuyo objetivo es obtener ahorros en las rentas de sus miembros
- Por la clase de actividad que constituya su objeto social

Y por tanto Cooperera, según la Ley Valenciana, se trata de una cooperativa de primer grado, de producción y una cooperativa agrario-alimentaria, como se ha referido anteriormente.

Según los artículos dispuestos en el Capítulo V de la Ley Valenciana de Cooperativas, los órganos sociales cooperativos son:

- ⇒ **Asamblea general:** órgano de formación y expresión de la voluntad social. Se trata de una reunión de los socios constituida con el objeto de deliberar y adoptar acuerdos sobre aquellos asuntos que, legal o estatutariamente, sean de su competencia, vinculando las decisiones adoptadas a todos los socios de la cooperativa. Se enumeran cuáles son sus funciones y competencias exclusivas sobre las que deliberar y tomar acuerdos. Las asambleas pueden ser ordinarias o extraordinarias.
- ⇒ **Consejo rector:** órgano colegiado de gobierno al que corresponde, al menos, la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la sociedad cooperativa, con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General.
- ⇒ **Interventores:** órgano de fiscalización de la cooperativa, tiene como funciones, además de las que expresamente le encomienda esta Ley, las que le asignen los Estatutos, de acuerdo con su naturaleza, que no estén expresamente encomendadas a otros órganos sociales.

Los órganos Sociales de Cooperera, cuenta la Asamblea General, finalizado el ejercicio 17/18 con 4346 socios, cifra inferior a la de otros años y que se relaciona con las dificultades del cambio generacional en la agricultura. La naturaleza y composición de esta Asamblea, así como sus competencias, clases de asambleas, y el procedimiento de adopción de acuerdos, está especificado en los artículos 39 y siguientes de sus Estatutos sociales.

El Consejo Rector de la Cooperativa órgano colegiado por 12 integrantes, y que son elegidos por mitades de entre los socios, siendo los miembros del órgano de Gobierno:

- ⇒ Presidente: Juan Romero Calatayud
- ⇒ Vicepresidente: José Carrasco Ferris
- ⇒ Secretario: Pepe Camarasa Alcover
- ⇒ 9 vocales

En el siguiente ejercicio, 2019, se procederá a la reelección de la mitad de los miembros del Consejo Rector. En los Estatutos de coopera, se limita a dos el número de mandatos consecutivos que podrá ejercer una misma persona como miembro del Consejo Rector siempre que en cada periodo haya ocupado el cargo un mínimo de tres años.

3.2 ORIGEN DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

Las Sociedades cooperativas, son un tipo de asociación que surgen en la primera mitad del siglo XIX para dar respuesta a las necesidades que experimentan los miembros de estas agrupaciones³.

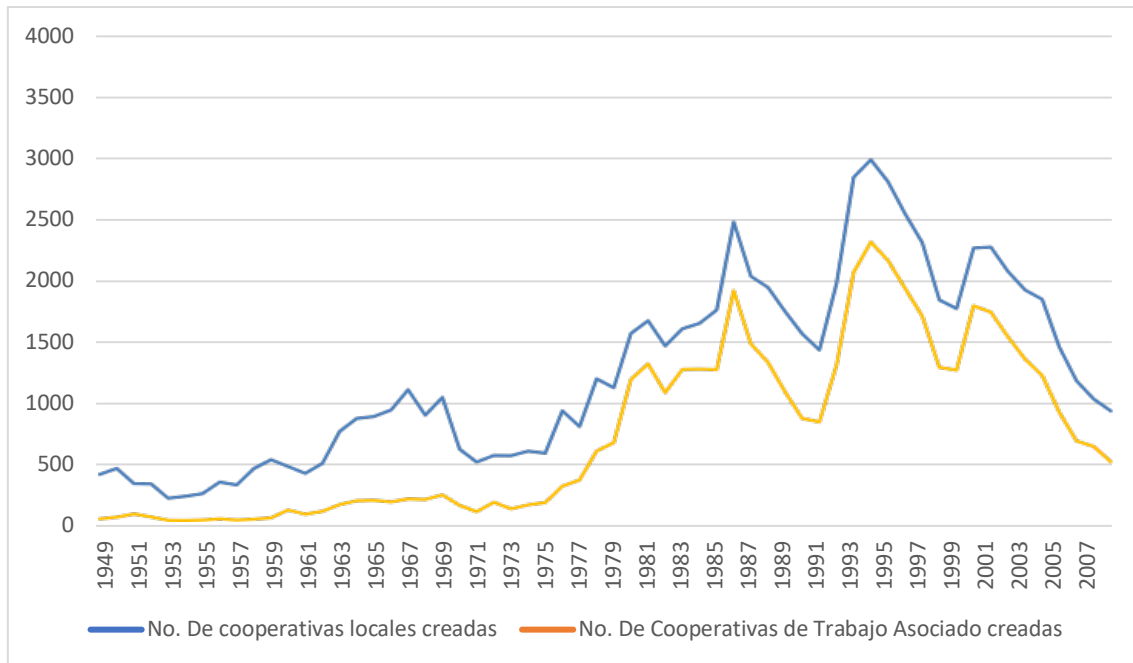
Haciendo un repaso a la evolución histórica del cooperativismo, surge como un modelo contrapuesto a la forma de empresa capitalista y lucrativa, unida a la ideología socialista y sindical (entre otros, Nardi Alba Benaches, 2006, p.49). Ya fue en 1839, cuando la reina María Cristina, autorizó la creación de sociedades de socorros mutuos, que pretendían realizar una cobertura social para trabajadores, y es así como se inicia el movimiento societario que dará lugar a las primeras cooperativas.

En España, nacen cooperativas textiles en Mataró en 1864, o La Proletaria, de los sederos de Valencia, sobre 1856. También en el campo nacen las cooperativas de agricultores, o las vitivinícolas, mientras en otras zonas nacen las de pescadores. Las estadísticas más antiguas constatan la existencia de 592 cooperativas en 1932.

Con la proclamación de la Segunda República Española, coincidiendo con una crisis capitalista, se da un importante desarrollo de la economía cooperativa, aprobando en ese mismo año la primera Ley de Cooperativas, que institucionaliza la fórmula societaria.

³ “Evolución del Sector Cooperativo en España”, Díaz-Foncela, Millán, Universidad de Zaragoza http://www.ciriec-ua-conference.org/images/upload/pdf/PAPERS/347_Diaz-Foncela%20and%20Marcuello_txt.pdf

Coopera surge en el año 1919 con 34 socios con el impulso de los jornaleros de su localidad, adquiriendo su primer almacén un año después para el depósito de los abonos del campo. En un primer momento se realizaban actividades comerciales como la exportación de arroz, cebollas, naranjas...



Evolución del número de cooperativas totales y de trabajo asociado creadas en España entre 1949-2010 ("Evolución del Sector Cooperativo en España", Díaz-Foncea, Millán, Universidad de Zaragoza página 6)

Durante el régimen franquista, el cooperativismo estuvo bajo tutela (Mari y Juliá, 2001) y en un periodo de letargo hasta el renacer que tiene en los años 60 (Salinas, 2003).

Durante estos años Coopera, estuvo dirigida por un mismo presidente durante 22 años, una gestión magnífica, ya que, durante este tiempo, el Sindicato paso por sus años más difíciles, sobre todo en la postguerra. Durante el franquismo, los rectores del sindicato fueron perseguidos y algunos encarcelados; las autoridades locales, respetaron la entidad por la importancia social en la localidad, aunque se procedió a someter al Sindicato a un estricto control y supervisión por un responsable del régimen. Es en 1944 ya con la nueva Ley de Cooperación, cuando pasa a aprobarse un nuevo reglamento, y pasa de ser un sindicato para conformar como cooperativa con su actual nombre: "Coopera Coop."⁴.

⁴ Historia de la empresa de referencia, recuperable en: <https://www.copal.es/historia/>

En el año 1960 la cooperativa, pasa de solo producir, a crear una Sección Comercial para de esta forma proteger de mejor forma sus intereses, haciéndose necesarias continuas ampliaciones de las instalaciones. Siendo esta la época de mayor crecimiento de la cooperativa, siendo en 1970 cuando se compra la primera línea de confección completa para naranjas y mandarinas; además de ampliar las actividades de comercialización al resto de productos hortofrutícolas y creándose oficialmente la Sección hortofrutícolas.

Con la muerte del general Franco, se abría paso a la democracia en nuestro país, configurando un nuevo modelo de estado y de organización territorial.

La administración pública dictó en 1974 una nueva Ley de Cooperativas más adaptada para que fuere posible la entrada a los organismos cooperativos internacionales; siendo en la Constitución de 1978 donde finalmente se reconoce la necesidad de cooperativismo en la sociedad española, estableciendo en el artículo 129 CE: *“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas”*.

En cuanto a la distribución de competencias, no hay referencia alguna en la constitución, y por tanto como no se reserva expresamente al Estado la competencia en materia de Cooperativas, todas las CCAA, a excepción de Las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las han asumido en sus Estatutos de Autonomía basándose en la cláusula residual del artículo 149.3 CE, según el cual: *“las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades autónomas en virtud de sus respectivos Estatutos”*⁵.

Algunas Comunidades autónomas asumieron en sus Estatutos la competencia exclusiva en materia de cooperativas. Es el caso de: País Vasco, Cataluña, Andalucía, Valencia y Navarra, y dictaron sus propias leyes. Otras, sin embargo, asumieron competencias de desarrollo y ejecución (Galicia e Islas Baleares) o incluso solo de ejecución (Canarias), y el resto, previeron en sus Estatutos la posibilidad de ampliar las competencias en esta materia.

España se caracteriza por la escasa unidad en cuanto a la legislación cooperativa aplicable, una alta heterogeneidad, con diferencias entre regiones que hacen más complicada la cooperación interregional, la internacionalización y el crecimiento⁶.

Alfonso Sánchez. R (2009), *La legislación española sobre cooperativas y sociedades laborales: ¿una respuesta adecuada a las necesidades del sector?*

Recuperable en: https://www.um.es/ROOT/estructura/unidades/economia-social/documentos/AlfonsoSanchez_CIRIEC_20_2009.pdf

⁶ Mellá Martí, E.; Carnicer Andrés, M.P.; Juliá Igual, J.F. (2018), *“El gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas: modelos de referencia y casos empresariales”* (Página 73)

La cooperativa Coopera, tiene su domicilio social en la Comunidad Valenciana, y por tanto la normativa a estudiar sería el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana el cual en su artículo 49.1. 21º, asume la competencia exclusiva en *“Cooperativas, pósitos y mutualismo no integrado en el sistema de la Seguridad Social, respetando la legislación mercantil”*.

Como remarca Alfonso Sánchez⁷, el Tribunal Constitucional en algunas sentencias, entre ellas la STC Pleno, 7 de 29 de julio Nº 72/1983 RTC 1983/72, a la que siguen otras con las mismas conclusiones, por la que se establece que no es simplemente el domicilio de la cooperativa el único punto de conexión para que sea la ley autonómica la indiscutiblemente aplicable, si no que ha de ser el ámbito territorial de la actividad corporativizada la que estipule el criterio de delimitación del espacio de aplicación de la ley autonómica. Es por eso, que analizando la actividad de Coopera, la cual tiene su centro de producción y sede social en la Comunidad Valenciana, además de concentrar el completo de su producción en la misma comunidad, aunque su actividad comercial se expanda por todo el territorio nacional y parte del territorio internacional desprendiéndose por tanto que la normativa aplicable, sería la ley Valenciana de Cooperativas.

En 1976, se acuerda por la Asamblea General de Coopera, la calificación de la Cooperativa como Agrupación de Productores Agrarios, para el producto *“cítricos”*, para adaptarse a los Estatutos Sociales de la citada Ley de 1974, para de esta manera, tener acceso a todas las ayudas. Estas subvenciones eran concedidas por la administración a esta clase de entidades para facilitar la ejecución de obras de ampliación.

3.3 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

El cooperativismo en la Comunidad Valenciana ha liderado el desarrollo en algunos sectores según reseña el informe *“La empresa más humana, episodios de historia cooperativa en la Comunidad Valenciana”* Nardi Alba Benaches, (2006) para la Confederació de Cooperatives De la Comunitat Valenciana, caracterizándose por la dispersión geográfica y diversidad. Durante el Régimen franquista, con la Ley general de Cooperación de 1942, con un cooperativismo altamente tutelado por la Obra Sindical de Cooperación, se crearon las Uniones Territoriales de Cooperativas (UTECA) que agrupaban por sectores a las cooperativas en el ámbito provincial.

⁷ Ídem referencia 5.

En la Comunidad Valenciana en cada una de las tres provincias, se crearon las UTECO: del campo, de viviendas, industriales y de consumo. Con la Ley General de Cooperativas de 1974, se crearon Federaciones Provinciales de Cooperativas, con carácter intersectorial, en las que participaban las diferentes UTECO.

En 1985 se promulgó la primera Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, que dibujaría un nuevo modelo de organización representativa del cooperativismo en la Comunidad Valenciana, y desapareciendo así la Federación Provincial Valenciana.

En el año 1987, Cooperera, logra reconocerse como una “Organización de Productores de Fruta y Hortalizas” adaptándose a la nueva ley y a la Política Agrícola Comunitaria, para de esta manera tener acceso a los mecanismos de intervención y regulación de mercado, así como a las ayudas comunitarias. Teniéndose que adaptar posteriormente al Reglamento CEE 1193/1990 para pasar a ser una Organización de Productores de Cítricos.

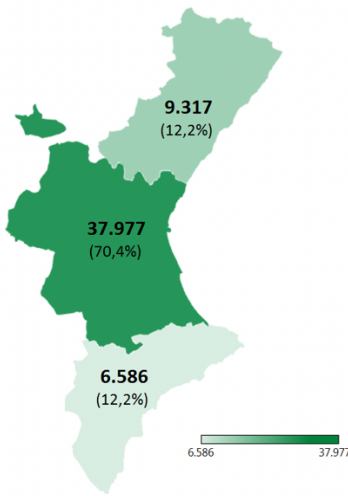
En los últimos años, el regadío ha avanzado, y hay muchas cooperativas de la zona interior de Valencia que tienen perspectivas de éxito. Aunque hay ejemplos notables del progreso en el cooperativismo, como lo es Cooperera, también hay datos más que objetivos por el que podemos afirmar que la agricultura valenciana atraviesa una etapa crítica siendo necesaria una reindustrialización y transformación de la producción, así como un replanteamiento de la comercialización de los productos.

Está claro que el cooperativismo se enfrenta a una serie de problemas de difícil solución como el envejecimiento de la población rural y el abandono de la actividad agraria, un relevo generacional que ya no se da debido a la escasa rentabilidad agraria; y además del problema del minifundismo, que caracteriza a las explotaciones agrarias valencianas, y hace que se multipliquen los costes, y sea más difícil amortizar los gastos.

En el *“Estudio sobre el impacto económico del cooperativismo en la Comunitat Valenciana”*, realizado por el CIRIEC-España para la de la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana en marzo de 2018, se habla de la existencia de 2.180 cooperativas en la Comunidad dando ocupación a un alto porcentaje de valencianos, que sitúan los informes en torno a 53.925 trabajadores directos y contabilizando los no contratados directamente por ellas, se aproximan a los 75.000, es decir, que las sociedades cooperativas estarían ocupando a casi el 3’9% de los valencianos.

PROVINCIA	NÚMERO COOPERATIVAS	EMPLEO TOTAL (*)	MEDIA EMPLEO POR COOPERATIVA
ALICANTE	586	6.586	11'2
CASTELLÓN	333	9.317	28
VALENCIA	1.261	37.977	30'1
TOTAL	2.180	53.880	24'7

(*) EXCLUIDAS COOPERATIVAS DE VIVIENDA



Distribución del empleo total por provincias, "Estudio sobre el impacto económico del cooperativismo en la Comunitat Valenciana" Resumen Ejecutivo, Estudio realizado por CIRIEC-España para la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana

A pesar de los problemas que experimenta el cooperativismo, antes citados, dentro del Sector, Coopera sigue siendo un referente dentro del mundo citrícola, intentando rentabilizar la agricultura.

Cooperativas Comunidad Valenciana, 2015

Clase de Cooperativa	Nº de cooperativas	Socios	Empleos	Ventas €
Cooperativas agroalimentarias	430	232.123	22.951	2.034.868.059
Cooperativas de trabajo asociado	1.518	9.763	16.141	1.505.622.537
Cooperativas de consumidores y usuarios	30	2.800.125	12.557	2.230.000.000
Cooperativas crédito y seguros	32	208.760	1.337	-
Cooperativas de servicios y transportistas	37	2.292	793	199.928.205
Cooperativas de viviendas	110	5.246	45	28.633.502
Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra	16	283	101	7.548.839
Otras (mar, sin clasificar, ...)	7	N.D	N. D	N. D

Fuente: MESS, AEAT, CIRIEC-España, Registro de Cooperativas C.V., Confederació y Federacions Valencianes de Cooperatives.

3.4 LAS EMPRESAS COOPERATIVAS AGRARIAS

Las cooperativas agrarias son estructuras asociativas dotadas de una amplia base social, y que se caracterizan por ser importantes agentes generadores de actividad capaces de contribuir decisivamente al desarrollo sostenible de numerosas zonas rurales, tanto desde la perspectiva económica como social y medioambiental. Su génesis está estrechamente vinculada al desarrollo de actividades en el ámbito de la producción, el comercio, las finanzas y la prestación de servicios (Gómez López, J.D, 2004).

Según el artículo 87 del La Ley de Cooperativas Valenciana *“Las cooperativas agrarias están integradas por titulares de explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales o de actividades conexas a las mismas. Podrán tener como objeto social cualquier servicio o función empresarial ejercida en común, en interés de sus socios, y muy especialmente las siguientes:*

- ✓ *Proveer a los socios de materias primas, medios de producción, productos y otros bienes que necesiten.*
- ✓ *Mejorar los procesos de producción agraria, mediante la aplicación de técnicas, equipos y medios de producción, así como, la prestación de toda clase de servicios accesorios que permitan la consecución de los objetivos e intereses agrarios*
- ✓ *Industrializar y/o comercializar la producción agraria y sus derivados adoptando, cuando proceda, el estatuto de organización de productores agrarios.*
- ✓ *Adquirir, mejorar y distribuir entre los socios o mantener en explotación en común tierras y otros bienes susceptibles de uso y explotación agraria.*
- ✓ *Promover el desarrollo rural mediante la prestación de toda clase de servicios y el fomento de la diversificación de actividades agrarias u otras encaminadas a la promoción y mejora de la población y del entorno y medio rurales.*
- ✓ *Fomentar y gestionar el crédito y los seguros sobre todo mediante cajas rurales, secciones de crédito y otras entidades especializadas.*
- ✓ *Establecer acuerdos o consorcios con cooperativas de otras ramas con el fin de canalizar directamente, a los consumidores y empresarios transformadores, la producción agraria.*

Las cooperativas cuentan con una larga tradición en la Comunidad Valenciana, además de un innegable arraigo en el ámbito rural valenciano. La Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural, remarca en sus informes para la Generalitat Valenciana⁸ la importancia del mantenimiento de los valores cooperativos; apoyando a la constitución e integración de las cooperativas agrarias y diversificación de sus actividades económicas. Las cooperativas agrarias potencian el desarrollo de las zonas rurales, así como la integración económica y laboral de los valencianos en el

⁸ Informes recuperables en: <http://www.agroambient.gva.es/es/web/agricultura/cooperativismo>.

mercado y la generación de empleo en las zonas rurales. Mejora la formación e información de sus socios, sobre las nuevas tecnologías en el sector, y cuenta cada vez con un mayor peso en la producción, transformación, industrialización y comercialización de los productos agroalimentarios.

La empresa Cooperera, aunque fue creada en un primer momento con vocación cerealista, en las últimas décadas, ha ido tomando mayor importancia la actividad citrícola. Además de ser una integración de explotaciones agrarias, y aunque los Estatutos de la empresa desarrollan de forma más extensa el objeto social, su principal función empresarial es la comercialización de la producción agraria y sus derivados de sus asociados.

Tanto la Sección de Cultivo en Común como el Servicio de Cultivos de la Cooperativa, ofrece a los socios la posibilidad de aportar sus campos para que se realicen las labores agrícolas que sean necesarias en sus parcelas. Estructurando labores como: poda, destrucción de restos de la poda, aportación de abonos, riego de las parcelas, labores de cultivo, tratamientos herbicidas y fitosanitarios.

Fue aprobada la ley 13/2013, de 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario, que persigue lograr que éstas crezcan en dimensión y capacidad, para fomentar su competitividad, redimensionamiento, modernización e internacionalización, corrigiendo los problemas del sector cooperativo español, que se caracterizaba por su atomización (Calvo Végez, J 2013)⁹.

Una de las principales características en el ámbito de actuación de Cooperera, es la enorme parcelación de su estructura productiva, así como la atomización de la titularidad de las parcelas. Esta ley fue uno de los impulsos a la cooperativa, para desarrollar todo un proceso de control de las labores llevado a cabo por la Sección de Cultivo en común, para de esta forma mejorar la productividad de las 270 hectáreas de superficie inscritas en la cooperativa.

La citada ley persigue la integración de los productores en formas asociativas como:

- Cooperativas agroalimentarias
- Organizaciones de productores
- Sociedades agrarias de transformación

En definitiva, se busca una agrupación de los eslabones de la cadena alimentaria, ampliando y redimensionando el sector para mejorar su competitividad. Además, de un Plan Nacional de Integración Cooperativa destinado a coordinar las políticas de fomento asociativo del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente de las CCAA.

Se crea la figura de la Entidad Asociativa Agroalimentaria Prioritaria, la cual tiene preferencia en la concesión de subvenciones y ayudas en materia de inversiones

⁹ Calvo Végez, J. (2013). *“La nueva ley 13/2013 y la creación de la figura de la “entidad asociativa prioritaria”: un paso adelante en la competitividad de las cooperativas agrarias”*. Actualidad Jurídica Aranzadi num.871/2013 Comentario.

materiales o inmateriales destinadas a mejorar los procedimientos de gestión y comercialización, así como el acceso a actividades formativas y de cooperación en materia de internacionalización, promoción e I+D+I.

Según Juan Calvo Végez, Profesor Titular de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Extremadura, en el informe antes citado,: *“La presente regulación ha de contribuir a reforzar el papel de las cooperativas en el sector agroalimentario”...“La nueva normativa aprobada persigue incrementar la competitividad, el redimensionamiento, la modernización y la internacionalización de las entidades asociativas agrarias mejorando la estructuración de la oferta agroalimentario y fomentando la fusión e integración de productores y entidades para impulsar entidades asociativas de ámbito supra autonómico que tengan una capacidad, dimensión y estructura empresarial que les permita incrementar su eficiencia y rentabilidad”.*

Se cumple con el objetivo de esta ley, a lo largo de los años Cooperera ha redimensionado sus instalaciones para poder hacer frente a toda una cadena de valor, que va desde el cultivo, hasta la distribución de sus productos en su propia tienda.

Dispone de dos líneas de precalibrado y seis líneas de confección de 8 carriles, con la más moderna tecnología, que mediante cámaras pueden clasificar la fruta según el calibre, color y calidad. Esto permite poder estar trabajando distintas variedades diferentes a la vez y distribuir las a través de las múltiples salidas, para graneles, encajados o preempaquetados. La capacidad de producción de estas instalaciones es de 75 T./hora.

Además, en el año 2010, añadió a su tecnología los lectores automáticos de las etiquetas que van adheridas a las cajas o a los pallets, consiguiendo así la trazabilidad del producto desde la entrada a la planta, su confección, y su posterior distribución a los diferentes mercados.

De esta manera, mejora la efectividad y eficiencia de la producción, llevando al más alto nivel la competitividad de Cooperera.

3.4.1 Presencia e importancia de las Cooperativas Agrícolas

Los procesos de integración y concentración referidos con anterioridad, a raíz de la Ley 13/2013, de 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario, se implementan para la redimensión del sector, de manera que permita un abordaje exitoso de los procesos de internacionalización y globalización de los mercados agroalimentarios.

Se trata de una apuesta por la innovación y competitividad, en un sector en el que las cooperativas agroalimentarias representan el 60% del valor de la producción agrícola final, el 14% del total de industrias alimentarias, el 29% de facturación y el 21% de empleo (COGECA 2015; Cooperativas Agroalimentarias de España).

	2007	2012	2013	2014	2015	Var. 2014/2015 (%)	Var. 2007/2015 (%)
Núm. de cooper. (agrarias + CEC)	3.996	3.844	3.838	3.780	3.762	-0'5	-5'9
Núm. de socios (1º grado)	1.160.337	1.179.323	1.175.074	1.87.308	1.182.346	-0'4	1'9
Facturación (millones de euros)	20.875	26.198	25.688	26.929	26.198	-2'7	25'0
Factur. global incluido mercantiles (millones de euros)	S/D	26.900	27.330	29.152	28.204	-3'3	S/D
Empelo total	91.454	97.944	96.220	97.297	97.824	0'5	7'0
Ventas/empleado (Euros)	228.256	257.628	266.971	276.77	267.803	-3'2	17'0

Fuente: Cooperativas Agro-alimentarias de España (2015 a)

Aunque la variación 2014/2015 sea negativa, se puede apreciar una clara tendencia al aumento en la facturación de las Cooperativas, en sus ventas y en el empleo, desde el 2007 al 2015.

Coopera, también, aunque en la Sección de Cítricos haya disminuido su número de socios aportacionistas en los últimos años (y por tanto en número de superficie adscrita a este tipo de cultivo); ha experimentado un amplio crecimiento en la Sección Hortofrutícola, tanto en socios aportacionistas como en superficie adscrita; llegando en la campaña 2017/2018, ha tener adscritas casi el doble de hanegadas en este tipo de cultivo.

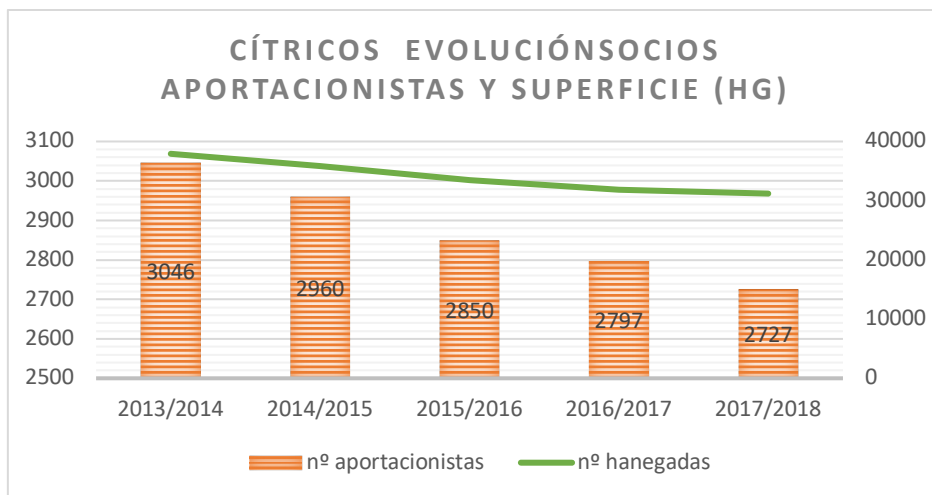


Tabla 1 Elaboración propia (Coopera)

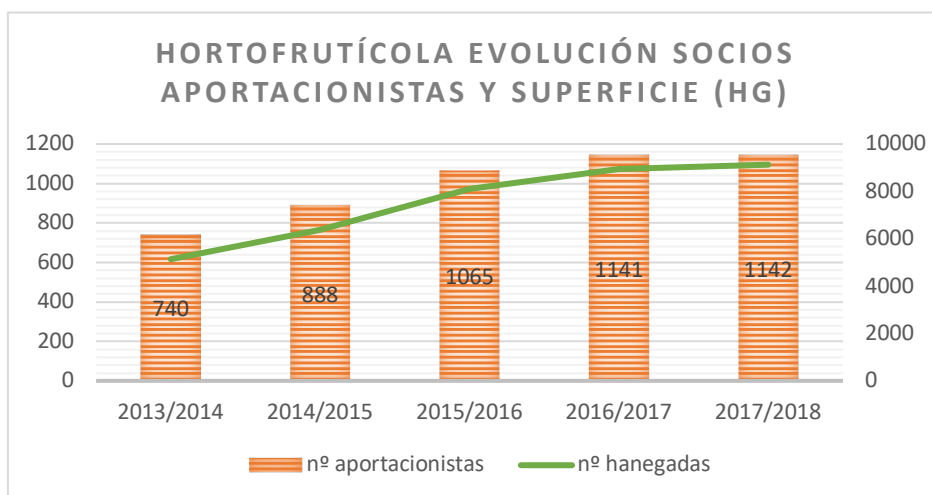


Tabla 2 Elaboración propia (Coopera)

Los directivos de la cooperativa atribuyen este crecimiento en la sección Hortofrutícola, a las tendencias climatológicas en la zona, como a la puesta en marcha de nuevas líneas de producción en esta sección de moderna fabricación.

También es importante remarcar la tendencia de las últimas reformas de la PAC, en las que se han marcado como principios orientadores el sostenimiento de los elementos de legitimación social que suponen condiciones de respeto medioambiental, junto con el sostenimiento del medio rural. Esta máxima, ha sido desde un principio el principal objeto social de Coopera, empresa cuya labor principal era y es la concentración de la producción; intentando de esta manera corregir las grandes asimetrías que se dan en este sector entre los productores agrarios y los operadores.

Un reequilibrio del agricultor en la cadena de valor alimentaria para de esta forma, otorgarle al productor la importancia que merece, ya que las cooperativas agroalimentarias tienen una indiscutible importancia socioeconómica en la UE, representando una facturación de alrededor de 347 billones de euros.

3.4.2 Estructura y características de la cadena agroalimentaria

Las cooperativas agrarias tienen como objetivo principal, hacer frente a las dificultades que los agricultores individualmente encontraban para comercializar sus productos o para acceder a los medios de producción. La mayoría de las cooperativas desarrollan varias actividades para el apoyo a la producción de sus socios, encontrando como principales actividades:

- Comercialización de suministros de cualquier tipología: semillas, abonos, materiales.
- Prestación o venta de servicios técnicos
- Venta de carburante.

Otras funciones que desarrollan cooperativas más avanzadas en la cadena agroalimentaria serían las funciones de comercialización en origen de materias primas; siendo la siguiente fase, las funciones de procesos de acondicionamiento, industrialización y comercialización de productos finales.

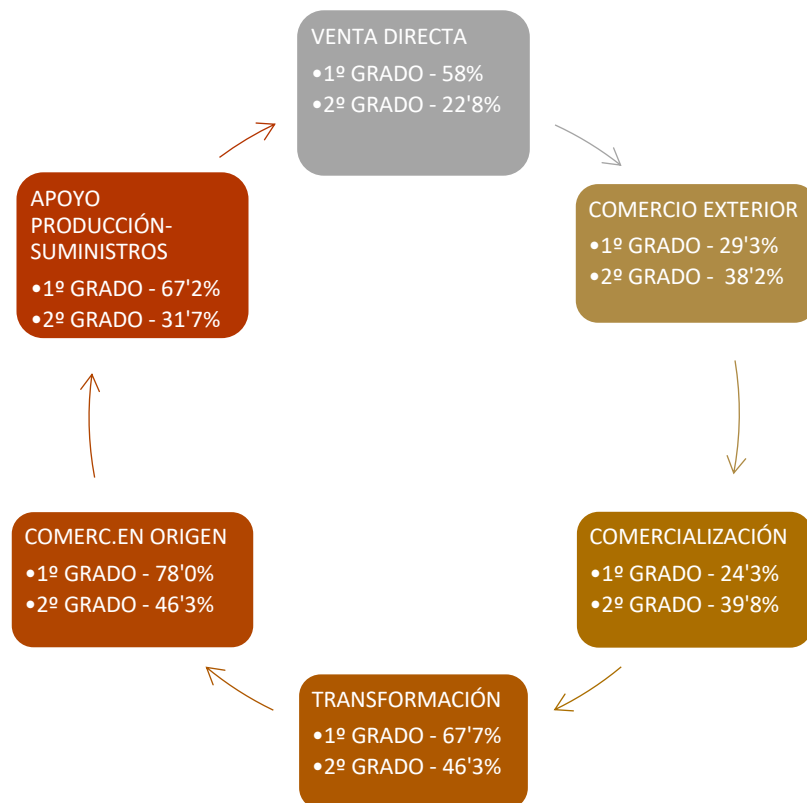
Siguiendo con la cadena agroalimentarias, se encuentra la función de comercialización de productos elaborados por otras cooperativas u otras empresas agroalimentarias, y posteriormente, el comercio exterior de productos agroalimentarios.

Finalmente, la última fase de la cadena de valor es la venta directa al consumidor de productos elaborados por la propia cooperativa.

	COOPERATIVAS	
	1º GRADO (%)	2º GRADO (%)
Producción y comercialización de materias primas agrícolas y/o ganaderas	78'0	46'3
Preparación, transformación, industrialización y comercialización de productos agroalimentarios	67'7	56'1
Comercialización de productos agroalimentarios elaborados por otras cooperativas y/o terceros	24'3	39'8
Servicios de distribución, transporte, logística, almacenamiento, etc...	29'0	28'5
Comercialización de suministros de cualquier tipología	62'7	31'7
Prestación o venta de servicios técnicos, veterinarios, sanitarios, etc.	45'7	39'8
Venta de carburantes	47'3	16'3
Tienda propia (venta a socios y/o terceros)	58'0	22'8
Sección de crédito	13'7	2'4
Exportación de productos agroalimentarios	29'3	38'2
Otros productos o servicios	13'0	11'4

Herrero, A. "Las cooperativas agroalimentarias y la cadena de valor" Recuperable en: <https://www.publicacionescajamar.es/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/24/24-623.pdf>

Después de la descripción realizada, y encuadrando a Cooperera, en sus estatutos sociales, donde se establecen las funciones que desarrolla como cooperativa agraria, y que conforman su objeto social, se desprende su participación en toda la cadena de valor agroalimentaria, incluso en el último eslabón con la venta directa al consumidor (tanto socios como terceros) mediante su propia tienda.



Elaboración propia, a partir de datos de: Herrero, A. "Las cooperativas agroalimentarias y la cadena de valor" Recuperable en: <https://www.publicacionescajamar.es/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/24/24-623.pdf>

a) Apoyo a la producción

Coopera pone al servicio de sus socios que no pueden atender las labores necesarias para sus cultivos los medios de producción para llevar a cabo dichas faenas. Dicho apoyo puede ser total (sección de cultivo, y sección de cultivo en común) o parcial (pulverizaciones, poda, aclareo...).

b) Comercialización en origen

La propia distribución de las materias primas necesarias para la producción agrícola es llevada a cabo por Cooperas con su Tienda propia. Una tienda destinada a los productos directamente agrícolas: sustratos, abonos y fitosanitarios, todos ellos destinados a cubrir las necesidades y carencias que los procesos agrícolas de producción exigen. También, utillaje, piensos, cuerdas, cinta de rafia para injertos, materiales de riego, cañas, guantes...

c) Transformación

En cuanto a la recolección de la producción, se deben diferenciar dos sistemas aplicados por Coopera:

- Recolección de cítricos y kaki, el cual es llevado a cabo íntegramente por la cooperativa, según el calendario de recolección, necesidades del mercado y distribución de la producción de sus asociados. Para ello la cooperativa, organiza el periodo de recogida y realiza, en caso de ser necesario, la ejecución de tratamientos, tanto de adelanto como de atraso o conservación de los frutos en el árbol, para ajustarlo al calendario comercial y a sus capacidades de producción. La cooperativa organiza las cuadrillas de recogedores, así como el transporte a la planta.
- Recolección de frutas, se efectúa a cargo del socio. Los técnicos informan al socio en el momento óptimo de recolección, y es él mismo el que tiene que poner los medios. En caso de que el socio no tenga recursos para llevar a cabo dicha actividad, puede optar a que la cooperativa le facilite dicha recolección y transporte.

En el segmento de la industrialización, fija normas de producción a fin de mejorar la calidad de los productos y adaptar la producción a la demanda, especialmente en lo que respecta a la cantidad y a la calidad. Dentro de sus objetivos principales, Coopera, potencia la concentración de la oferta y la puesta en el mercado de los productos de los miembros, reduciendo los costes de producción, fomentando técnicas de producción y gestión de los residuos respetuosas con el medio ambiente.

d) Comercialización y comercio exterior

Coopera, controla la comercialización de los productos para de esta forma regularizar los precios, comercializando sus productos bajo 4 marcas, todas ellas símbolo de calidad, y ampliamente difundidas por Europa. Disponiendo de la más moderna tecnología a nivel de envasado y selección de fruta, lo que permite a Coopera, ofrecer una amplia variedad de empaquetajes como:

- o Granel con etiqueta o sin ella
- o Encajada con etiquetas, frutas empapeladas...
- o Alveolos
- o Cestas sin enmallar
- o Pre empaquetados, en girsac, malla o ultrabag.

Coopera, divide la comercialización de sus productos por tipos de fruta o hortaliza, separando en: cítricos (clementinas, mandarinas, naranjas y satsumas), kakis, frutas de hueso, granadas, calabazas y arroz.

e) Venta directa al consumidor

También mediante su tienda, vende su producto, tanto a los socios como a terceros, llegando de esta forma a acaparar toda la cadena de valor agroalimentaria. Además, ofrece otros productos como:

- ⇒ Servicio de maquinaria que se destina a ser un elemento facilitador de la mecanización del campo con el objetivo de abaratar los costes mediante la sustitución de la mano de obra, y permitir que un agricultor pueda explotar mayor extensión del terreno (objetivos encuadrados con las directivas de la UE para potenciar la mejora de la productividad). De esta manera, Coopera pretende que no sea necesario que cada agricultor disponga particularmente de todo tipo de maquinaria, para facilitar así la mecanización a todos los agricultores.
- ⇒ Seguros: para proteger el patrimonio de los socios, a través de seguros agrarios, de automóvil, de salud, personales o de vida...
- ⇒ Gasolineras: servicio creado posteriormente por la entidad (a partir del año 2000), como una empresa asociada (Coopera Logística S.L) conformando su objeto social la venta de todo tipo de carburantes, aceites, lubricantes, lavado de vehículos...

3.4.3 La mujer en el mundo cooperativo

En el año 2000, el Comité Económico y Social de la Unión Europea elaboró un Dictamen sobre *“El papel de la mujer rural en el desarrollo sostenible de la agricultura en la Unión Europea”* (2000/C 204/07) matizando la necesidad de un plan de acción para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo rural, y la revalorización del sector femenino en el sector agrario.

Más recientemente, en el último Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema, *“El papel de la mujer como promotora de un modelo de desarrollo e innovación en la agricultura y las zonas rurales”* (2012/C 299/06) vuelve a incidir en la necesidad de examinar, analizar y evaluar el papel de la mujer en el área rural.

Siendo el sector agrario, un área estratégica clave para conseguir un desarrollo económico sostenible, debe ser una prioridad en la sociedad actual la intervención en materia de formación, para implicar a las mujeres en el sector, aprovechando así el potencial y el espíritu empresarial del trabajo femenino. Tal y como afirma el Dictamen anteriormente citado, *“Los planes de desarrollo territorial debería contemplar acciones específicas de formación dirigidas a las trabajadoras, valorizando su capacidad para adaptarse e innovar, así como para transmitir conocimientos y comportamientos. Habría que animar a las mujeres que han recibido una formación, a transmitirla a las otras mediante instrumentos formales (cooperativas, estructuras participativas en las decisiones de los entes locales, grupos de acción en el marco del desarrollo rural, etc.) e informales (grupos de debate y autoformación, intervenciones en los centros educativos, programas de radio y televisión, artículos de prensa, empresas sociales, etc.)”*

En cuanto a la incorporación en la Legislación Española de este tipo de medidas para el fomento de la mujer en el medio rural, destaca la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual en su artículo 30 establece las principales acciones administrativas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva y real entre ambos sexos. Este artículo reza en sus tres primeros apartados, los aspectos fundamentales:

- 1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollaran la figura jurídica de **la titularidad compartida**, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.*
- 2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.*
- 3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.*

Es el Ministerio de Agricultura, pesca y alimentación el que reúne mayores esfuerzos para conseguir una equidad plena entre mujeres y hombres en el medio rural. Con la ayuda de múltiples estudios ha sido posible la implementación de iniciativas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la concesión de subvenciones y premios, junto al desarrollo de los medios necesarios para la comunicación y la difusión de las iniciativas más participativas, como las jornadas y congresos sobre la promoción de las mujeres rural, como la que desarrolla las Naciones Unidas, el 15 de octubre del Día Internacional de las Mujeres Rurales.

En línea con estas iniciativas, Coopera trata de incorporar entre sus políticas empresariales medidas para fomentar la igualdad real y efectiva de las mujeres en su ámbito, participando desde 2014 en el “Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Mujer rural” programa impulsado desde la “Asociación de Cooperativas Agroalimentarias de la Comunitat Valenciana” y AMCAE.

Coopera, tubo una participación muy activa en la última reunión desarrollada en Noruega, en el que se reunieron tanto la presidente de AMCAE con diversos agentes del sector agroalimentario valenciano (como un directivo de Coopera), e instituciones que velan por la igualdad de género en Noruega, país en el que la paridad entre mujeres y hombres es total. De esta forma, la Federación Noruega de Cooperativas Agroalimentarias se ofreció a transmitir las distintas alternativas y medidas

implementadas en su país.

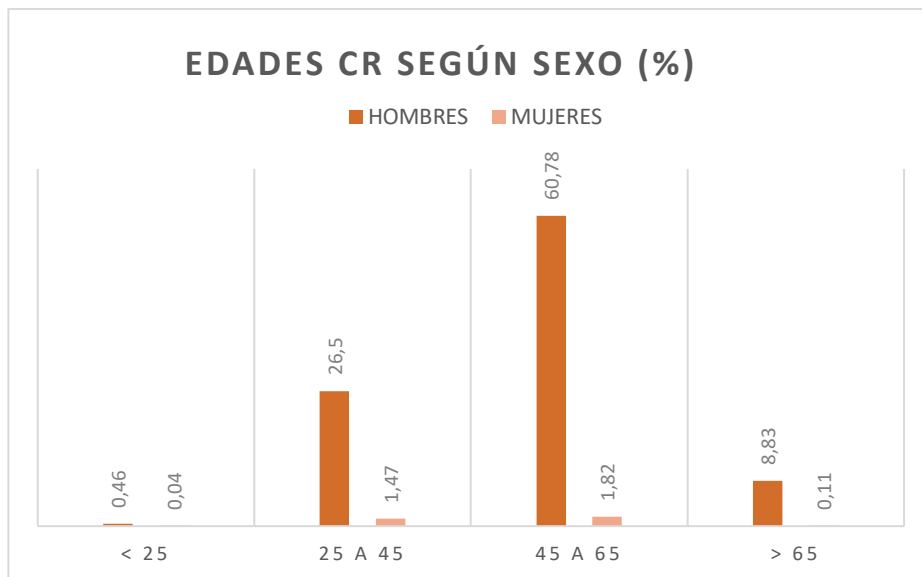
Además, Coopera participa habitualmente en talleres para el empoderamiento y la participación de las mujeres; así como en las manifestaciones celebradas por el Día de la Mujer en Valencia, o la Manifestación en defensa del mundo rural.

Siguiendo con el análisis de la situación de la mujer en el ámbito agrícola, y centrado la atención en el sector cooperativista al que nos enfrentamos, encontramos datos como los reunidos en “*La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias*” (Carretero Gorette Avello, M.)¹⁰, señalaban

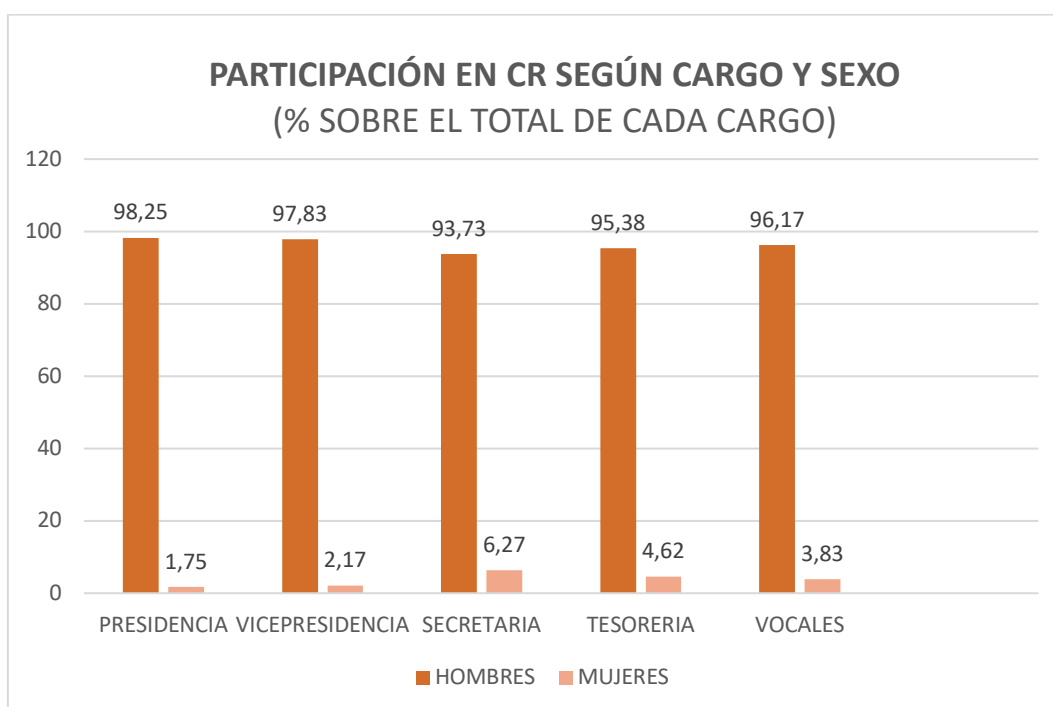


en 2011 una proporción de mujeres en las asambleas muy desequilibrado con respecto a los hombres, no llegando al 15%.

Destaca el bajo porcentaje de cooperativas que cuentan con mujeres entre los miembros de sus Consejos Rectores (25'45%), siendo especialmente reducidos los casos en que una mujer desempeña el cargo de presidenta o vicepresidenta. En 2011, según el informe referido, las mujeres suponen 3'5% del total de personas que componen el Consejo Rector en la muestra que estudiaron.



¹⁰ Carretero y Gorette Avello, M. FUNDACIÓN MUJERES (2011), “*La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias: estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario*” (Proyecto Integra)



Elaboración propia, a partir de datos de: Carretero y Goretti Avello, M. FUNDACIÓN MUJERES (2011), *“La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias: estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario”* (Proyecto Integra)

Vagamente tranquilizadores resultan los estudios realizados por la *“Cátedra Cajamar de Economía Social”* para la Universidad Politécnica de Valencia, con datos más recientes (2018). Ya que, aunque se pone de manifiesto un aumento importante, que pasa del 3’5 en 2011, al 26% en 2018, sigue estando lejos de la igualdad efectiva; además se observa un aumento de su nivel de representación en los consejos que cuentan de mujeres, que se sitúa ya en un 22%, datos que parecen prever una tendencia al alza.

Sin embargo, en algunas publicaciones hechos por la Asociació de Cooperatives agroalimentaries de la Comunitat Valenciana con motivo de la celebración del día de la mujer el 8 de marzo, hacen referencia a un 4% de mujeres en puestos de gobernanza y decisión, aún en 2018.

Tabla 11. Presencia de la mujer en roles directivos de las cooperativas agroalimentarias. En porcentaje

		Total	Grandes	Med 1	Med 2
Porcentaje de mujeres respecto el total de miembros del consejo rector		15	12	16	16
Porcentaje de cooperativas con al menos una mujer en el consejo rector		Total	Grandes	Med 1	Med 2
	Sí	26	27	30	24
	No	74	73	70	76
España	<i>Media: 1,5</i>				
Porcentaje de cooperativas con al menos una mujer en el equipo directivo		Total	Grandes	Med 1	Med 2
	Sí	59	85	70	50
	No	41	15	30	50
	<i>Media: 1,9</i>				
Normalmente ocupan puestos de dirección financiera, responsable de Administración o dirección de Recursos Humanos.					

Ilustración 2 Mellá Martí, E.; Carnicer Andrés, MP.; Juliá Igual, JF. (2018), "El gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas: modelos de referencia y casos empresariales" Página 96

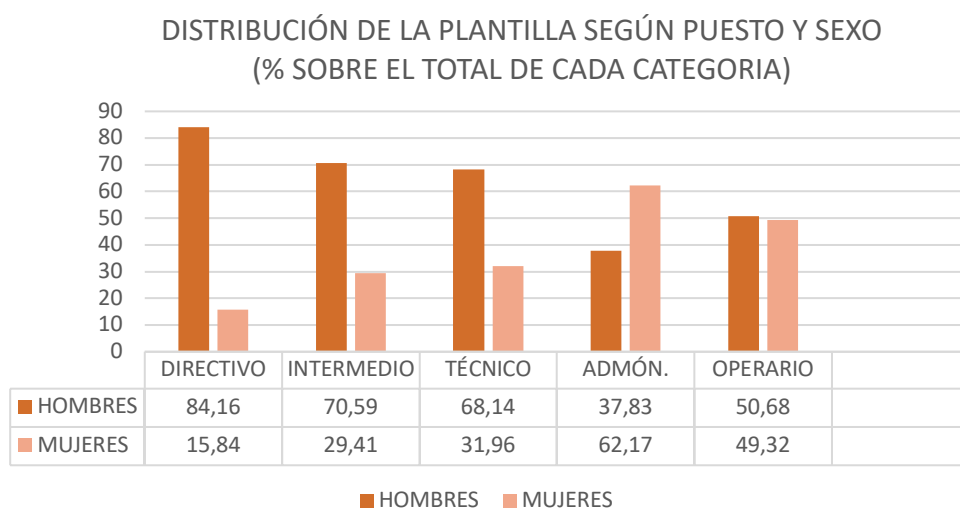
Coopera, cuenta con la presencia de una mujer en su Consejo Rector desde 2002, en el que María José Castell García entró como vocal en el Consejo Rector. Fue apoyada por las votaciones de los socios durante 6 años, llegando a ser secretaria del Consejo entre 2006 y 2016, y dejando su puesto en 2016. Sin embargo, desde entonces, su Consejo ha estado al 100% formado por hombres, con una media de edad que nunca ha bajado de los 60 años. Aunque, reseñable es la aparición de una nueva mujer en el Consejo Rector tras las últimas votaciones, ingeniera técnica agrícola como lo era María José; se está lejos de lograr una igualdad efectiva en la presencia de mujeres.

No obstante, la Dirección de la Cooperativa, así como los miembros del Consejo Rector, están comprometidos con la implementación de medidas para asegurar una igualdad real y efectiva, aportando para ello todos los esfuerzos que sean necesarios dentro de sus posibilidades.

Diversos informes como los obtenidos por *Estevan et al.* (2015) indican que las cooperativas de mayor envergadura son más propensas a contratar mujeres, siendo la presencia de mujeres en puestos directivos muy diferente dependiendo del tamaño de la Cooperativa. Cooperativas grandes, cuentan en torno a un 85% de mujeres en sus puestos directivos, mientras que las cooperativas pequeñas cuentan con tan solo un 50%.

Estos datos, contrastan con los datos de Coopera, ya que tan solo un 8% de sus directivos son mujeres, datos realmente alarmantes en comparación con las medias manejadas por la “Asociació de Cooperatives Agroalimentaries de la Comunitat Valenciana”.

La misma presidenta de la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de España (AMCAE), remarcó la reducida proporción de mujeres en los órganos de gobiernos de las cooperativas, aunque también refirió a que no se trata de una realidad propia del sector, si no que es algo que ocurre en las compañías españolas en general.



Elaboración propia, a partir de datos de: Carretero y Goretti Avello, M. FUNDACIÓN MUJERES (2011), “La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias: estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario” (Proyecto Integra)

Sin embargo, en cuanto al porcentaje según sexo que compone la plantilla en los puestos más bajos (operarios y área administrativa), prácticamente son equivalentes mujeres y hombres, llegando a superarles. Y en este punto sí, Coopera se sitúa en la media del sector, llegando el porcentaje de mujeres a llegar al 71% en el grupo profesional más bajo, “Grupo Profesional de Personal de Almacén” según el Convenio Aplicable. Esto ni mucho menos es un dato positivo, ya que se pone de manifiesto, el alto grado de segregación en el mercado laboral.

De otra manera, cabe señalar datos obtenidos por el “Informe de participación de las mujeres”¹¹ elaborado por Cooperatives Agroalimentaries de la C. Valenciana, que sí aportan datos realmente positivos. Afirmando que: “la presencia de mujeres en los órganos de decisión de las cooperativas agroalimentarias valencianas ha crecido un 40% desde 2015” según datos cerrados a 31 de diciembre de 2017; “contando con un total de

¹¹ “Informe de participación de las mujeres en las Cooperativas Agroalimentarias Valencianas” Cooperatives Agroalimentaries de la Comunitat Valenciana, recuperable en: <http://www.cooperativesagroalimentariescv.com/download/informe-de-participacion-de-las-mujeres-en-las-cooperativas-agroalimentarias-valencianas-2016/>

249 mujeres formando parte de los Consejos Rectores de las cooperativas, lo que supone un 8% del total de sus integrantes”. Estas cifras aportan unos datos muy diferentes a los obtenidos por la “Catedra Cajamar de Economía Social”, poniendo de manifiesto que, la muestra analizada hace variar los datos de los informes obtenidos por cada entidad.

Es por eso por lo que Cooperera, tras varias reuniones en las que se contó con el asesoramiento de AMCAE, se han puesto en marcha distintas iniciativas entre las que destacan:

- **Reconocimientos por la dedicación a Cooperera**, en el que se entrega un diploma a las trabajadoras más antiguas de la Cooperativa, para agradecer su dedicación a la cooperativa en cuanto llevan 25 o 50 años trabajando en la empresa. De esta manera se pretende poner de manifiesto la labor tan importante que desarrolla el sector femenino dentro del sector, y destacar el imprescindible compromiso de las mujeres para con el cooperativismo, sin el cual, Cooperera no estaría donde está.
- **Desarrollo de cursos de formación y calificación profesional y empresarial**, en las instalaciones de la empresa, impartidas por profesionales del sector.
- **Participación en las Jornadas de Intercambio de experiencias en materia de igualdad**, que se celebran por la “Asociación de Cooperatives agroalimentàries de la Comunitat Valenciana”, para conocer las medidas más efectivas e innovadores en la materia
- **Plan de igualdad**, que la empresa ha puesto en marcha este mismo ejercicio 2019, documento en el que se expresa el diseño e implantación de las medidas adoptadas, el diagnóstico de la situación actual de la cooperativa, y los compromisos a los que se debe ser fiel la dirección de Cooperera.

Incluso con la implementación de estas medidas, no se deja de lado la necesidad de trabajar junto con la administración para un cambio generacional, que reporte una presencia equilibrada de la mujer en el sector agrario. Aún queda mucho camino por recorrer en la igualdad de oportunidades en la agricultura, para garantizar la igualdad de derechos entre ambos sexos.

3.4.4 El peso de las exportaciones

Tras analizar la importancia de la producción agrícola cooperativista, se procede a analizar el que hasta ahora ha sido el punto fuerte del sector de los cítricos, la exportación.

Tal y como pone de manifiesto García, J.A., director de ALIMPO (Asociación Interprofesional del Limón y Pomelo)¹², España es el primer exportador mundial en

¹² García, J.A. (Director de ALIMPO: Asociación Interprofesional del Limón y Pomelo) (2017), “El sector de los cítricos en España”

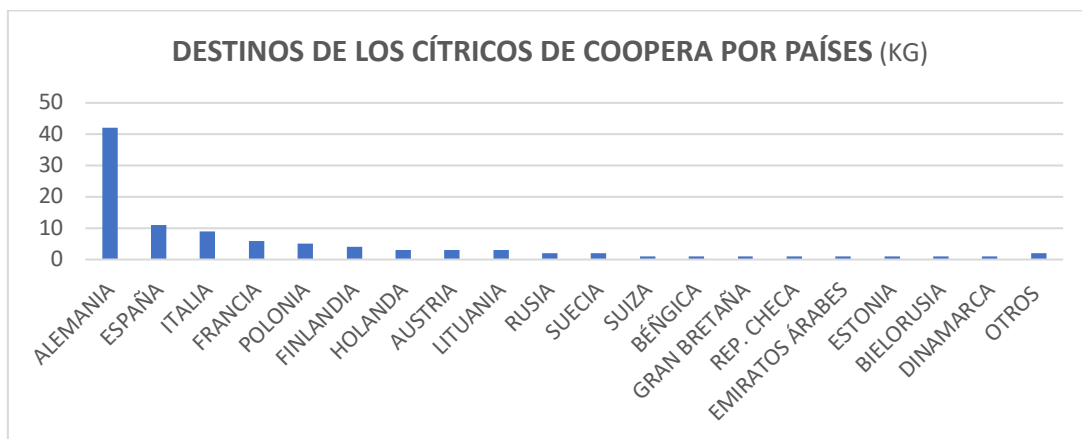
naranjas y limones, y el mayor productor de cítricos de la Unión Europea, con más de 5 millones de toneladas al año durante la última década, según datos del Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias.

Frente a una competencia al alza, España alcanzaba 4'15 millones de toneladas de exportación en la campaña 2014/2015, suponiendo esto que casi el 60% de la producción se dirigía a la exportación. Solo en la comunidad valenciana, se cultivan 35 variedades de naranjas, con un excelente nivel de sanidad vegetal en comparación con otros países de la cuenca mediterránea.

Cabe destacar un aspecto característico de esta vocación exportacionista de la producción cítrica española, y en especial de la economía valenciana, su fuerte orientación al mercado europeo. Los principales destinos son Alemania, Francia y Reino Unido, que concentran más de la mitad de las exportaciones de la Comunidad valenciana. Desde 2005 se experimenta una creciente evolución de las exportaciones valencianas, siendo en ese año el valor de las exportaciones en millones de euros de 1.678, y alcanzando en el año 2017 un valor de 2.132 millones de euros (Institut Valencià de Competitivitat Empresarial).

Esta dependencia de las exportaciones hacia la UE es muy notable en Coopera, el cual, en su sección de cítricos, llegando al 95% de exportaciones a países europeos, y solo un 5% de exportaciones a países terceros, entre los que destacan los Emiratos Árabes.

Esencial en este gráfico, es analizar el porcentaje de cítricos que Coopera comercializa en España, ya que tan solo llega al 11%, siendo por tanto el peso de las exportaciones la principal fuente de ingresos de la Cooperativa.



EXPORTACIÓN DE CÍTRICOS EN COMUNIDAD VALENCIANA
 POR TIPO DE PRODUCTOS EN 2017 (MILLONES DE EUROS) (fuente: IVACE)

PARTIDA PRODUCTO	EXPORT	% S/ T	% VARIAC. EXPORT
080510 - NARANJAS:	810	38	-2
080522 --CLEMENTINAS	688	32	
080529 --LAS DEMÁS	241	11	
080550 - LIMONES (CITRUSLIMON)	233	11	32
080521 --MANDARINAS (INCLUIDASLASTA	134	6	
080540 - TORONJAS O POMELOS:	26	1	58
080590 - LOSDEMÁS:	0	0	-54
080530 LIMONES Y LIMAS, FRESCOS O SE		0	
080520 - MANDARINAS (INCLUIDASLASTA		0	-100
TOTAL CÍTRICOS	2.132	100	0

EVOLUCIÓN COMERCIO EXTERIOR DE CÍTRICOS
 EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (MILLONES DE EUROS) (fuente: IVACE)

AÑOS	EXPORT	IMPORT
2000	1.539	21
2001	1.560	50
2002	1.811	19
2003	1.856	34
2004	1.782	31
2005	1.678	36
2006	1.679	32
2007	1.881	46
2008	1.848	50
2009	1.859	25
2010	1.949	32
2011	1.969	37
2012	2.109	48
2013	2.164	65
2014	2.039	45
2015	2.257	68
2016	2.139	76
2017	2.132	81
2018 enero-abril	995	12

Sin embargo, en los últimos años se encuentra el sector ante un escenario muy competitivo, debido a la apertura de los mercados internacionales y la liberalización de las relaciones comerciales. La tendencia hacia el mercado Europeo de la Economía valenciana, supone un freno a la expansión de las relaciones comerciales de la zona, ya que se trata de un mercado muy estático, con poca tendencia al crecimiento, al contrario que otras zonas cuya demanda está en pleno desarrollo.

La “La Unió de LLauradors”¹³, organización profesional agraria mayoritaria en el campo valenciano, la cual tal y como ponen de manifiesto en su página web tiene como labor principal *“defender a los y las profesionales de las explotaciones familiares agrarias y ser la interlocutora ante las administraciones y todos los agentes del sector agrario”*; ha sido la máxima defensora del sector. Coopera, a través de “La Unió”, ha participado en las protestas que se desarrollaron en marzo de esta campaña ante la Delegación del Gobierno en Valencia, para denunciar la crisis que sufren los productores y la falta de soluciones de todas las Administraciones. No sólo reclaman ayudas directas a los agricultores, sino también la negociación de tratados internacionales con incidencia en el sector, para prevenir así la emergencia fitosanitaria, ambiental y laboral que provoca la entrada de exportaciones provenientes de nuevos países en el entorno europeo.

Coopera, además se ha sumado al escrito elaborado por las empresas más representativas del sector, a fin de que llegue al Parlamento Europeo, incluyendo medidas como: tarifas especiales de IVA para el sector agrario, aumento de las subvenciones ENESA (Entidad Estatal de Seguros agrarios) y etiquetas obligatorias sobre el país de origen de los cítricos, entre otras.

La reivindicación deriva del surgimiento de nuevos competidores en el plano mundial, entre ellos Marruecos, Egipto y Turquía, que han irrumpido en el plano internacional con naranjas y limones a un coste menor.

Ofrecen cítricos a un precio más competitivo, renunciando a la diversidad y reduciendo sus costes de producción al mínimo; contraponiéndose al producto ofrecido por el cooperativismo valenciano, de mayor calidad, de mayor diversidad y con un coste de producción mucho mayor, debido a los estándares de seguridad alimentaria exigidos por la Unión Europea.

Apenas hace una década, el país africano tan solo nutría el mercado europeo durante los meses de verano; sin embargo, su apuesta por variaciones tardías ha producido un solapamiento con la producción nacional, provocando un efecto devastador en la rentabilidad de las explotaciones valencianas.

El Gobierno Valenciano tras la insistencia de los agricultores, ha tomado medidas al respecto, elevando a Bruselas la petición de activación de la cláusula de salvaguarda de acuerdo comercial con Sudáfrica. Opuestamente en el plano nacional, y también en el europeo son reticentes a la activación, consideran que no ha habido un aumento tan importante de las cifras de importaciones desde Sudáfrica que pudiera justificar la activación de aranceles. Sin embargo, las cifras, desmienten esta afirmación y muestran un crecimiento constante de este mercado.

¹³ Información recuperable en: <http://launion.chil.me/mayoritarios>

	2014	2015	2016	2017	2018
NARANJAS	380.209	428.491	402.977	450.921	464.249
MANDARINAS	85.306	94.937	115.815	116.042	129.214
LIMONES	36.493	41.364	63.079	78.789	110.276
POMELOS	76.707	89.995	90.670	96.300	109.359
TOTAL	579.026	655.149	672.912	742.379	813.410

Datos del Ministerio de Economía difundidos por AVA (2018 hasta noviembre)

Mientras tanto, asociaciones como AVA (Associació Valenciana de Agricultors) siguen con sus reivindicaciones por la defensa del campo valenciano, aportando datos sobre el crecimiento de las importaciones de Sudáfrica rumbo a Europa de 24'8% durante el mes de agosto de 2018, respecto del mismo mes en el 2015.

Es por eso por lo que los esfuerzos en los últimos años en Coopera han estado dirigidos al rediseño de su modelo comercial, que será analizado en el apartado destinado a las alternativas para el relanzamiento del sector.

Superando visiones exclusivamente negativas, la situación ofrece al mercado cítrico valenciano un cierto margen de maniobra para ampliar sus fronteras hacia otros mercados más dinámicos y con más potencial de compra que el europeo. Este enfoque es el que debe tomar Coopera, ya que como se ha puesto de manifiesto en el gráfico que representa el destino de los cítricos países, evidencia la dependencia de la Coopera de las exportaciones europeas, teniendo por tanto un amplio margen de maniobra para intentar aumentar su presencia en países ajenos a la UE.

La crisis del sector debe ser un trampolín para empujar las exportaciones hacia el continente americano y el mercado asiáticos, mercados con tendencia al crecimiento y con alto poder adquisitivo. Ahora bien, la crisis comercial EE. UU.-China, puede dificultar esta teórica expansión.

4. FUERZA MAYOR, CONCEPTO, RÉGIMEN JURÍDICO, PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN

Como ha sido descrito en la delimitación del supuesto práctico, el último 1 de julio, en 10 minutos se desató una tormenta de pedrisco que destruyó la cosecha de la campaña, afectando también a la madera de los árboles, pudiendo estimar unas pérdidas de entorno a los 50 millones de euros.

Ante este acontecimiento, y por las competencias que le fueron atribuidas al Consejo Rector de la entidad para contratar y llevar a cabo la política de personal de la entidad, deciden crear una Comisión de trabajo consultiva, con tres de los miembros del consejo rector, asesorados por el Director de Personal y el asesor jurídico de la entidad.

En un primer momento, se plantean dos posibilidades para encuadrar el supuesto:

- Como un supuesto afectación por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Como un supuesto de fuerza mayor.

4.1 CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Procediendo al análisis de esta opción, podría acogerse al **despido colectivo del art. 51 fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Para ello el despido tendría que afectar a treinta trabajadores, ya que Coopera se trata de una empresa con más de trescientos trabajadores. Tendrían que concurrir algunas de las causas descritas en el artículo, y la que más se ajustaría a la situación, podría ser, la causa económica definida como: “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante TRES trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

Sin embargo, la empresa Coopera, aunque prevé una disminución de su producción y por tanto una disminución de los ingresos, no puede prever pérdidas; igualmente si espera a ver su nivel de ingresos ordinarios o de ventas disminuir durante tres trimestres consecutivos, estará agravando la situación, cuando sí podría acogerse a otro tipo de medidas de flexibilidad.

En caso de **no despedir al número de trabajadores que requiere** el despido colectivo podría acogerse a un despido objetivo del artículo 52 c), que refiere a: *“cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior del establecido en el mismo”*, pero estaríamos en la misma situación que la anterior, ya que no podría la empresa justificar las causas económicas.

Otra opción sería acudir al **artículo 47 para la suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, ya que en este artículo se definen las causas económicas con otro detalle, siendo: *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante DOS trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*

Solo se exige en este caso **dos trimestres** consecutivos de disminución del nivel de ingresos ordinarios o de ventas, pero, de todas formas, en caso de haber otro tipo de solución más inmediata sería más adecuado, que esperar a la disminución de los ingresos ordinarios o ventas de la empresa durante dos trimestres consecutivos.

4.2 FUERZA MAYOR

La empresa procede a analizar, por tanto, si podría encuadrarse su situación dentro del concepto de fuerza mayor, para poder plantear en la empresa alguna de las medidas planteadas en: artículo 47 ET, el cual permite la suspensión o reducción de jornada derivada de fuerza mayor; o la planteada en el artículo 49 h). Ambos artículos se remiten al artículo 51.7 ET, el cual establece sucintamente: *“la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de contratos deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario”*.

4.2.1 Delimitación de la fuerza mayor en la normativa laboral, y encuadre de la tormenta dentro de este concepto

El actual Estatuto de los trabajadores no ofrece un concepto de fuerza mayor en este artículo, aunque podemos encontrar otras referencias en la legislación española, como el Código Civil que en su artículo 1105, hace referencia a los acontecimientos por fuerza mayor, exponiendo: *“Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en*

que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables". Por tanto, los define como hechos de carácter imprevisible, o siendo previsibles, que fueren inevitables.

En la antigua Ley de Contrato de Trabajo dictada en España el 26 de enero en 1944, si que se enumeraban las posibles causas de fuerza mayor que tenían como consecuencia la extinción de los contratos de trabajo, siendo éstas: *"incendio, inundación, terremoto, explosión, plaga del campo, guerra, tumulto o sedición, y en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previstos, no se hayan podido evitar"*.

En el actual Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49, enumera las posibles causas de extinción del contrato de trabajo, especificando en su apartado, 49.1.h) que el contrato de trabajo se extinguirá aún sin definir el concepto de fuerza mayor: *"Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya ido debidamente constatada conforme al artículo 51.7"*.

En sentencias como STS Sala de lo Social, 8 Julio 2008 Nº 3876/2009, REC.3876/2009, se define fuerza mayor a los efectos de los artículos 49.h) y 51 ET como *"una actuación extraña al empresario, es decir como la acción de elementos exteriores que quedan fuera de su esfera de control"*. Es decir, exige como un acontecimiento de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que previstos, no se hayan podido evitar. En otras sentencias como STS Sala Contencioso-Administrativo, 5 abril de 1988, Nº 361/1988, destacan la excepcional gravedad e inevitabilidad de un acontecimiento *"normalmente insólito y no por eso no razonablemente previsible"*. Existen otros casos, en los que se trata de hechos, que, aunque son independientes de la voluntad de la empresa, no implican que se trate de fuerza mayor, ya que lo relevante no es la voluntariedad en cuanto a la producción de la causa (normalmente tampoco son voluntarias otras causas empresariales no incluidas en la fuerza mayor), siendo éstas definidas por un importante sector de la doctrina científica, como fuerza mayor impropia. Y considerando los hechos o circunstancias englobables dentro de la fuerza mayor, aquellas que no sean voluntariamente producidas por el empresario, pero que además sean imprevisibles o inevitables.

Recopilando, la doctrina judicial, ha diferenciado dos tipos de fuerza mayor propia e impropia, recogidas respectivamente en los artículos 49.1 h) y 45.1.i) ET. (TSJ Cataluña, Sala de lo Social, 16 de diciembre 2016, Nº 7414/2016, REC. 6037/2016)¹⁴.

- ⇒ Fuerza mayor propia, o que legitima para la adopción de medidas temporales de regularización de empleo: nevada de cierta intensidad que impide el acceso de los trabajadores a la empresa (STS, Sala Contencioso-Administrativa, 4 marzo de 1991 RJ:1991/1097) lluvias intensas de carácter extraordinario (STS Sala Contencioso-Administrativo, 23 de junio 2003 RJ:2003/5786). Acontecimientos extraordinarios, imprevisibles, inevitables como: incendios, inundaciones, terremotos, explosiones, plagas en el campo, guerras, tumultos o sediciones.

- ⇒ Fuerza mayor impropia o que por su carácter definitivo, legitiman decisiones extintivas: se encuadran los incluidos en la expresión: *“cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario, que los contratantes no hayan podido prever o que previstos, no se hayan podido evitar”*, causas no técnicamente de fuerzas mayor, pero que por asimilación legal pueden provocar la extinción del contrato de trabajo. En esta se observa una cierta intervención indirecta de esa voluntariedad en virtud de actuaciones impremeditadas, pero no ajenas a la voluntad o bien la intervención de terceros ajenos a la relación de trabajo, como las decisiones de los poderes públicos. Entrando aquí, decisiones imprevisibles o inevitables que recaen sobre una empresa e impiden la continuación de la prestación laboral como la pérdida de una licencia administrativa. (STS Sala de lo Social, 16 julio de 2008 RJ:2008/4562 REC. 1161/2007, y STS Sala de lo Social, 26 noviembre de 2009 RJ:2009/8026 REC. 10/2009).

La sentencia STS Sala Contencioso-Administrativa, 12 de Julio de 1990 RJ:1990/6381 pone de manifiesto la necesidad de desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa. Centrada pues, esta sentencia en la problemática de la existencia o no de fuerza mayor en un incendio determinante de la suspensión de las relaciones laborales. Es interesante ya que en la misma sentencia se singulariza la fuerza mayor frente a las causas económicas y tecnológicas, remarcando que consiste en un acontecimiento externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario. Y aunque en ocasiones es difícil establecer una línea divisoria entre lo que es fuerza mayor u otras causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; la fuerza mayor no es una causa extintiva en sí misma, si no un acontecimiento

¹⁴ Poquet Catalá, R. (2015), (Pag. 6 y ss) *“Los últimos perfiles de la fuerza mayor como causa extintiva”*. Recuperable en: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891261/Poquet.pdf/4a9b6711-d5ce-46ae-9789-fa04eae162e9>

susceptible de provocar esa causa, ya que también puede dar lugar a una situación económica negativa o a dificultades para la empresa, que de este modo justifiquen las medidas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que se traducen en la extinción de puestos de trabajo.

Después del estudio sobre el concepto de fuerza mayor, y sobre la base de la última sentencia citada, se intenta encuadrar el acontecimiento que ha sufrido Cooperera. La cooperativa ha sido afectada por una tormenta en la que se produjeron una secuencia de lluvias torrenciales junto con un fuerte granizo que afectó a toda la cosecha; este acontecimiento se puede encuadrar en la fuerza mayor ya que:

- ✓ Se trata de un acontecimiento extraordinario: las tormentas de granizo no son habituales en el territorio suscrito a Cooperera, y no se producen de manera frecuente (algunos agricultores, refieren que no recordaban tormenta así desde 2010), y cuando se han producido acontecimientos similares, nunca ha sido en esta época del año, si no en los meses de abril y mayo, cuando el fruto aún no está fuera. Nunca una tormenta de granizo había abarcado tanta superficie (prácticamente todo el término).
- ✓ Se trata de un acontecimiento imprevisible: no podía racionalmente preverse, un acontecimiento que si es “extraño al círculo de la empresa y no de acontecimientos insertos en dicho círculo”. La empresa, aún contando con previsiones meteorológicas, no podía prevenir un granizo de tal calibre. Incluso cuando las sentencias, hacen referencia a la diligencia exigible a la empresa, por la que “si por su posible frecuencia, exige una intensificación de las medidas de precaución y seguridad que sean adecuadas al peligro”; no sería aplicable, ya que no existe ningún tipo de medida de precaución que pudieran haber implementado la empresa para evitar los daños producidos, solo para intentar resarcir económicamente mediante seguros agrarios, pero no existe ninguna medida o precaución que hubiera podido ser tomada para reducir el desastre.

También cabe remarcar que naturalmente, el supuesto se encuadra en la fuerza mayor propia, ya que, aunque no se puede decir que todo accidente meteorológico constituya per se un supuesto de fuerza mayor sin tener en cuenta las circunstancias particulares de cada caso (STS Sala Contencioso-administrativa, 27 octubre de 2009 RJ:2010/1211 REC. 5906/2007), en este caso si se trata de un granizo que cumple con los requisitos de imprevisibilidad y extraordinariedad.

A mayor abundamiento, informes de la “Unió de Llauradors i Ramaders”¹⁵ en los cuales se estimaban unas pérdidas cercanas a los 80 millones de euros, certifican que los cultivos más dañados son los de los cítricos y los caquis, cultivo mayoritario de Cooperera, además del daño en la madera de los árboles, con posible pérdida de cosecha en años sucesivos.

¹⁵ Informes de la “Unió de Llauradors i Ramaders”¹⁵ en la Sección de Agricultura-Comarcas del 2 Julio (Recuperables en: <http://launion.chil.me/attachment/9c92deda-4650-430c-8ec5-10be0b942ba9>).

Es en estos documentos donde se recoge la extraordinariedad e imprevisibilidad de la tormenta de granizo; refiriéndose al episodio como “Downburst” caracterizada por: *“Una fuerte tormenta que descarga gran cantidad de agua con granizo, acompañado de fuerte aparato eléctrico y fuertes vientos. Se trata de una tormenta muy peligrosa que se origina cuando una corriente vertical de aire se desploma. La duración suele ser muy corta, pero muy intensa, como así sucedió”*.

Como se observa en la primera tabla adjunta en el Anexo III, la localidad en la que se encuentra Cooperera, y en la que está adscrita la mayoría de la superficie de los socios, Algemesí, es la localidad con más superficie afectada 3.067ha, y por tanto con la mayor pérdida económica. Y además es patente su especial impacto y las grandes diferencias con otras localidades muy próximas a ésta.

Como ha sido puesto de manifiesto anteriormente, aunque Cooperera en un principio fue creada con vocación cerealista, en los últimos años la producción principal es la de cítricos y caqui; es en la segunda tabla del Anexo III donde se puede comprobar que las pérdidas por cultivo son mucho mayores en los cítricos; en el que las pérdidas se sitúan en 43.864.632€.

Ante este acontecimiento, que por ser insólito en esta época del año e incluso imprevisible, sí puede Cooperera encuadrar el fenómeno de agua, granizo y viento dentro del concepto de fuerza mayor, siendo ahora necesario que la empresa prepare los documentos necesarios para acreditarlos ante la autoridad laboral, para su posterior comunicación con los representantes de los trabajadores.

4.2.2 Posibles medidas de gestión de la plantilla

Encuadrado el acontecimiento dentro del concepto de fuerza mayor, Cooperera se plantea las opciones de gestión de la plantilla que puede llevar a cabo, llegando a la conclusión de que las posibles medidas de flexibilidad interna serían:

- Extinción de contratos por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo del artículo 49.1.h) ET
- Suspensión del contrato o reducción de jornada derivada de fuerza mayor del artículo 47.3 ET

En el caso en el que nos enfrentamos ahora con la empresa Cooperera, ese acontecimiento de fuerza mayor **no imposibilita definitivamente** la prestación de trabajo, si no que se trata de una disminución grave de la producción que afectará a campañas sucesivas, que, aunque aún no es posible determinar concretamente de cuantos años estamos hablando, al menos serán dos campañas.

Es decir, la empresa podrá continuar con las instalaciones abiertas, pero no podrá mantener la producción habitual. Es por eso por lo que la empresa, no debería plantearse un despido colectivo ya que, una vez se recupere de esta catástrofe volverá a recuperar su producción habitual y por tanto volverá a necesitar de la plantilla con la que contaba antes del granizo.

La mejor opción para la empresa en este caso, en el que la circunstancia de fuerza mayor afectará a una o varias campañas, pero previendo **la recuperación de la producción**, sería acogerse a una “suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causa derivada de fuerza mayor”. El mismo artículo **47.3 ET** establece que se puede suspender los contratos de trabajo por causas derivadas de fuerza mayor con arreglo al procedimiento del artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

Conforme al artículo 51.7 ET aplicable, tanto a los despidos por fuerza mayor, como a las suspensiones o reducciones de jornada, en virtud de la remisión efectuada por el artículo 47.3 ET; el procedimiento para decidir el despido colectivo, la suspensión de contratos o la reducción de jornada por fuerza mayor, es el mismo al margen del número de trabajadores afectados, no aplicando aquí los umbrales del artículo 51.1 ET:

“La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario”

En este punto es interesante analizar la STSJ Andalucía Sala de lo Social, 10 diciembre de 2014, Nº 2380/2014 REC. 2029/2014, muy ilustrativa en este caso.

Es importante hacer hincapié en que esta sentencia tiene elementos diferenciales con el caso, pues en el caso de Coopera hay fuerza mayor, una situación objetiva que motiva que la producción sea menor, mientras que en el caso de la sentencia que se comenta, sería decisión de la cooperativa la reorganización, por lo que el acceso al desempleo sería fraudulento. Ya que se trata de una cooperativa andaluza dedicada a la aceituna, que comunica a la autoridad laboral el inicio del procedimiento para la reducción de jornada, siendo en este caso en vez de fuerza mayor, el motivo, causas organizativas y de producción y aportando una memoria explicativa en la que esgrime como causa la disminución de la cosecha de la aceituna en la campaña 12/13, por lo que debe reajustarse la plantilla del personal con carácter temporal.

Sin embargo la Delegación Territorial de Economía Innovación, Ciencia y empleo presentó una demanda por el procedimiento de oficio, ya que consideraba que la empresa podía ajustar los gastos de personal de fijos discontinuos adaptando los puestos a medida que conociera la producción; así los fijos discontinuos trabajarían más o menos en función de la producción agrícola, y procediendo a la extinción de los contratos si fuere necesario;

concluyendo que habían recurrido a la reducción de jornada con la finalidad de reducir las cargas salariales de sus trabajadores desviándolas hacia la Seguridad Social mediante la obtención indebida de prestaciones por desempleo.

Aunque en el caso también se debate la mera tramitación y la concurrencia de las causas organizativas por no considerarla objetiva e imparcial; lo que parece realmente interesante es el razonamiento jurídico de la Sala.

En la sentencia remarca que la autoridad laboral en el procedimiento de reducción de jornada no puede suplir una decisión empresarial por otra distinta, ya que su cometido **no es la de determinar como mejor se dirige una empresa** proponiendo alternativas de gestión. Considera totalmente adecuada la medida de reducción de jornada, según las necesidades y posibilidades productivas que permite la situación de la empresa; ya que proceder a despidos o reducción de plantilla fija no sería efectivo, ya que la medida se refiere solamente a meses en los que la producción del aceite ya ha culminado, al ser estacional invernal y primaveral el ciclo productivo. Es por eso por lo que considera el tribunal que de esta manera *“la empresa optimiza la situación y competitividad en el mercado de la empresa, y evitando una mayor destrucción del empleo y se da una respuesta plausible a las necesidades organizativas y productivas, al disminuir la cantidad de aceite producido comercializable ocasionado por la menor cosecha de esta campaña.”* Remarcando además que, si la trabajadora fuere cesada, como plantea la autoridad laboral como alternativa, también generaría prestaciones o subsidio de desempleo.

Es decir, que en caso similares a las causas organizativas y de producción, como lo es la fuerza mayor, (con la excepción del modo de tramitación de la reducción de jornada), se puede plantear como medida **más adecuada y óptima** la reducción de jornada. Descartando otras opciones, como la extinción de contratos, ya que la **situación es coyuntural**, y de esta manera, **alternando la llamada de fijos discontinuos conforme a las necesidades de producción; junto con una reducción de jornada de los trabajadores fijos** se puede hacer frente al episodio de fuerza mayor que en este caso se plantea. Como comentaba la sentencia anteriormente presentada, acudir a la **extinción de contratos** no sería una buena opción, ya estaríamos procediendo a una **destrucción de empleo innecesaria**; y que podría llevarnos a tener que contratar de nuevo en las campañas próximas a plantilla, con el consecuente coste para el departamento de recursos humanos.

4.2.3 Procedimiento para la adopción de decisiones de reestructuración laboral en la cooperativa

A. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Reunido el Consejo Rector, acuerdan iniciar el procedimiento de reestructuración empresarial mediante la solicitud dirigida a la autoridad laboral competente, que según el artículo 25 del Reglamento 1483/2012 en cada comunidad autónoma se define, siendo en la Comunidad Valenciana, la *“Consellería de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo”*. El Consejo Rector decide a la vez, que, aunque las decisiones serán tomadas por el Consejo rector, se servirán del asesor jurídico, del jefe de personal y del gerente de la entidad para diseñar de la mejor manera el expediente de reducción de jornadas.

Siguiendo al **artículo 51.7 del Estatuto de los trabajadores**, la existencia de la fuerza mayor debe ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados como destaca el artículo 31 del Reglamento 1483/2012 al que se hará referencia posteriormente. El procedimiento para la declaración de la fuerza mayor debe ser iniciado por la empresa, presentando las pruebas que sean necesarias para su constatación y comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores, que serán parte interesada.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

Para iniciar este procedimiento de suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor, tendremos que seguir **el Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada; el cual en su Título II, regula los supuestos de fuerza mayor.

Para ello, en su artículo 32, dispone:

“El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores”

Por tanto, será en este caso, la empresa la que inicie el procedimiento a través de la web de la Generalitat Valenciana por la que tendrá que presentar los documentos, ya que las personas jurídicas, ya no pueden presentar los documentos presencialmente en papel (en base a la ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas). Por tanto, será necesario el certificado electrónico de la entidad para presentar los documentos y medios de prueba a través del enlace:

<https://www.tramita.gva.es/ctt-att->

<atr/asistente/iniciarTramite.html?tramite=PROCDESPCOL&version=4&login=c&idioma=va&idCatGuc=PR&idProcGuc=354>

Tras la decisión de iniciar el procedimiento de reducción de jornada por causa de fuerza mayor, el Consejo Rector, decide en base al artículo 40.2 de su convenio colectivo, convoca Asamblea General Extraordinaria, por la petición a iniciativa de una agrupación de socios (tal y como requiere el Convenio era superior al 10% de los socios). El Orden del día se basaba en la información a los socios sobre la situación y los daños producidos. Se convoca la Asamblea para el día 10 de Julio (el Convenio establece el plazo de un mes).

B. MEDIOS DE PRUEBA

Coopera debe poner en marcha el procedimiento, es por eso por lo que tras el estudio del Real Decreto 1483/2012, empieza a preparar los documentos susceptibles de ser presentados a la autoridad laboral.

- ✓ Tendrá la empresa que rellenar los **impresos oficiales** debidamente cumplimentados, especificando las causas, concretando y detallando la medida de reducción de jornada.
- ✓ **Anexos oficiales de los trabajadores que van a ser afectados** debidamente cumplimentados, indicando el número y clasificación profesional de los mismos.
- ✓ Siguiendo el RD1483/2012 en su artículo 16.3: *“El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar”*. Por eso es principal, estudiar los efectos del suceso para saber cómo se estructuran las medidas en la empresa, ya que tendremos que adecuarlas a la situación coyuntural.
- ✓ **Criterios** tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por la medida de reducción de jornada.
- ✓ **Documentación acreditativa de la situación coyuntural** de la actividad de la empresa: medios de prueba necesarios para acreditar el acontecimiento de fuerza mayor
- ✓ **Informe pericial interno** sobre los daños que se han ocasionado: realizado por los técnicos de la empresa, en el que se adjunten datos sobre la previsión de daños para la campaña próxima y como esto afecta a la plantilla de la empresa
- ✓ **Informe pericial externo** de los daños
- ✓ **Certificación del Ayuntamiento** en el que se especifiquen las zonas afectadas
- ✓ **Certificación del seguro de la empresa**
- ✓ **Memoria** explicativa de la causa de suspensión o reducción de jornada de los contratos

Con la mayor brevedad posible se confeccionan estos documentos presentes en el Anexo VI, que finalmente fueron presentados en fecha 20 de junio de 2018, para la constatación de la fuerza mayor, desde el día 1 de septiembre del 2018, hasta el 1 de septiembre del 2019.

Una vez aportados todos estos documentos, y según el artículo 33 del RD 1483/2012, la autoridad laboral competente recabará con carácter preceptivo, un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará cuantas otras actuaciones o informes consideres indispensables.

En el caso de que figuren en el procedimiento, otros hechos, alegaciones, o pruebas distintas de los aportados por la empresa en su solicitud, que pudieran tenerse en cuenta para la resolución, la autoridad dará audiencia a la empresa, y a los representantes de los trabajadores, en el plazo de 1 día.

C. RESOLUCIÓN AUTORIDAD LABORAL

Una vez entregada la solicitud de inicio del procedimiento, la autoridad laboral competente, solicita los informes pertinentes a la Inspección de Trabajo, a la Seguridad, y al SEPE (podrían requerir otro tipo de informes en caso de que fueran necesarios).

La **resolución de la autoridad laboral** se dictará, **previas actuaciones** e informes indispensables, en el plazo **de cinco días** desde la entrada en el registro de la solicitud.

En esta resolución la autoridad se limita a constatar la existencia de fuerza mayor alegada, que tendrán efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se **limitará a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa**, aunque se deja en manos del empresario la decisión sobre las medidas a adoptar, la administración simplemente comprueba la concurrencia de los hechos justificados por la empresa con los medios de prueba, para certificar las circunstancias hacen merecer la calificación de fuerza mayor, pero siendo el empresario el que decide cuales son las medidas a aplicar. Como se hace patente en numerosas sentencias: *“la constatación de la existencia de fuerza mayor debe realizarse cualquiera que sea el número de trabajadores afectados...”*¹⁶.

La autoridad laboral, no debe valorar si las medidas que el empresario pretende adoptar son adecuadas al alcance del acontecimiento de fuerza mayor. Según A. BLASCO PELLICER¹⁷: *“La utilización de la expresión constatar, impide, por tanto, cualquier margen de discrecionalidad para la Administración que debe limitarse a efectuar una aplicación correcta de la noción de fuerza mayor”*. Es decir, no debe valorar el alcance del acontecimiento, y sus efectos sobre las relaciones laborales, y mucho menos la adecuación de las medidas planteadas por el empresario en relación con sus trabajadores.

¹⁶ Entre otras, STSJ Castilla La Mancha, Sala de lo social de 25 de octubre de 1996 REC: 387/1997

¹⁷ A. BLASCO PELLICER, en *“Los expedientes de regulación de empleo”* Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 431 – 432.

Es importante destacar, que esta resolución no tiene efectos extintivos, no extingue *ipso iure* los contratos de trabajo, solo comprueba si se dan los requisitos que justifican la reducción de jornada de los trabajadores (o en otros casos la terminación de los contratos); será necesaria una decisión posterior por el empresario, que será el que adopte las medidas que considere necesarias bajo su criterio, informando de ello a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Tal y como refiere POQUET CATALÁ R. en su trabajo *“Los últimos perfiles de la fuerza mayor como causa extintiva”*¹⁸, página 17, *“la resolución de la autoridad laboral no se trata de una autorización en sentido estricto, sino de una resolución que constata o no la existencia de la fuerza mayor alegada”*. Tampoco quiere esto decir, que el empresario tenga absoluta libertad para extinguir los contratos de trabajo, ya que la autoridad laboral es la que mediante su autorización da cobertura a estas decisiones extintivas, que tendrán que estar estrechamente vinculadas con la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la **totalidad o una parte de la indemnización** que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea **satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial**, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

En el caso de Coopera, la Consellería de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, entregó en fecha 25 de julio la resolución constando la existencia de fuerza mayor, tras analizar todos los informes aportados por la empresa. Con efecto a 1 de septiembre, la empresa pasa a tomar la decisión empresarial, especificando los contratos de trabajo que serán afectados, y su comunicación a los representantes de los trabajadores, y a los trabajos tanto de forma general mediante una reunión como de forma individual informándoles de las concretas reducciones dependiendo del puesto que ocupan.

D. COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En el caso de la suspensión o reducción de jornada por causa de fuerza mayor, la empresa simultáneamente a la entrega de la solicitud a la autoridad laboral tiene que comunicar la misma a los representantes de los trabajadores, sin embargo, **no tendrá la obligación de cumplir el periodo de consultas con los representantes**. Simplemente ostentarán la condición de parte interesada durante la tramitación del procedimiento, según el artículo 33.3 del Reglamento 1483/2012.

¹⁸ Recuperable en: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891261/Poquet.pdf/4a9b6711-d5ce-46ae-9789-fa04eae162e9>

Se justifica ésta, ya que la fuerza mayor es un hecho objetivo, sobre el que **no caben juicios de valor o consideraciones subjetivas**, ni, por tanto, negociaciones o acuerdos, por ello no se prevé ningún periodo de consultas cuyo objeto sería la apreciación o no de su concurrencia. Después del granizo, todos los socios sabían que sus cosechas habían sido afectadas o incluso sabían que prácticamente el 100% de su cosecha no sería apta para la comercialización. Los trabajadores de la entidad no pueden negar que los daños producidos por el episodio justifican la medida, simplemente la autoridad laboral tiene que constatar estos hechos con una intervención sencilla para el simple control administrativo, pero un periodo de consultas no tendría mucho sentido, ya que su finalidad suele ser la de analizar distintas posibilidades para evitar o reducir las consecuencias; o incluso para solicitar el recurso a medidas sociales.

Este tipo de medida se plantea como una solución ante un hecho catastrófico, y, por tanto, suele requerir rapidez, la causa simplemente ha de ser constatada, ya que no suelen haber muchas más alternativas.

De manera discrecional, el Consejo Rector decide reunir a los trabajadores en el centro de trabajo en horario laboral, para informarles sobre: situación de la empresa, procedimiento de reducción de jornada por fuerza mayor, y cómo afectará a los trabajadores de forma general. Se convocó a la reunión a todos los trabajadores fijos, ya que son los van a ser afectados por la reducción de jornada; en cuanto a la representación de la empresa, acudieron el presidente, el vicepresidente y el secretario del Consejo Rector, aunque las medidas fueron explicadas por el Jefe de Recursos Humanos y el Gerente, con mayor detalle.

Posteriormente, procede a citar a los trabajadores de forma individual, para informar acerca de la reducción de jornada de cada uno de los contratos de trabajo, ya que cada trabajador se verá afectado de una manera, dependiendo del puesto que ocupen. Las medidas específicas se detallan en el Anexo VIII.

5. TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO

La empresa, tras el diseño del proceso de reducción de jornada para los trabajadores fijos; se plantea si debe tomar alguna medida respecto a sus trabajadores con contratos fijos discontinuos, que suponen casi el 70% de los trabajadores.

La empresa esboza una serie de posibilidades o alternativas para intentar tomar la mejor decisión en cuanto a este tipo de operarios, ya que, con la reducción de la producción hortofrutícola, no va a necesitar a todos sus trabajadores fijos discontinuos esta campaña:

- Necesidad de un ERE suspensivo respecto de este tipo de trabajadores por la especialidad del contrato
- Despido o prejubilación de algunos de sus trabajadores fijos discontinuos
- No llamamiento de los trabajadores que por falta de producción no sean necesarios
- Negociación con los representantes de los trabajadores de medidas para atenuar las repercusiones para este tipo de trabajadores.

5.1 RÉGIMEN Y JURISPRUDENCIA SOCIAL SOBRE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Tal y como define el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se concierne para *“realizar trabajos que **tengan carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa**”*.

Es un tipo de contrato en el que el trabajador tiene un contrato indefinido mientras dura la actividad que realiza, y en los meses en los que no esté trabajando para la empresa, es decir, de inactividad, el trabajador podrá buscar otro trabajo o cobrar la prestación por desempleo. Numerosa jurisprudencia define al trabajador fijo discontinuo como: *“aquel cuya actividad es discontinua porque no le exige prestación de servicios todos los días u horas en una empresa cuya actividad sea permanente, es decir de ciclo continuo, de manera que sólo son necesarios sus servicios en determinados períodos o estaciones, cuando éstos se repiten; o aquel contratado por empresas cuyo funcionamiento no sea permanente, por tener su **actividad un funcionamiento discontinuo, cíclico o intermitente, sea o no estacional**”*.

Definición, que tal vez se entiende mejor en comparación con los trabajadores eventuales o por obra o servicios determinados que son para *“atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y*

*queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular*¹⁹; ya que estos no tienen ese componente cíclico o estacional, que se da tradicionalmente en algunos sectores como el agrario, el hostelero, en los deportes de temporada como el esquí o otras actividades de animación socio cultural como los campamentos de verano o las colonias.

Esta actividad, como se señala en sentencias como la del STSJ Madrid Sala de lo social, 11 marzo de 2015 Nº 187/2015 REC. 484/2014, se tiene que tratar de una actividad que se produzca, *“en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad...”*. Esta **homogeneidad**, es importante para el caso planteado, ya que como más tarde se hará referencia: *“Esa homogeneidad no es absoluta y el hecho de que en ocasiones se produzcan desviaciones sobre el periodo en que se repite esa necesidad de trabajo intermitente y cíclica obliga a dotar la contratación fija discontinua de cierta flexibilidad para adaptarse al comienzo y terminación de esa mayor necesidad de mano de obra”*²⁰.

Esta **temporalidad es la que define en rasgos generales al sector agrario**, ya que tradicionalmente se practica la contratación en función de la estacionalidad de las plantaciones en todas las fases de siembra, recolección, envasado... siendo la principal figura de contratación la fija discontinua. De este rasgo general, se caracteriza también el modelo laboral de Cooperera, contando con un 70% de sus trabajadores en régimen fijo discontinuo, y aunque en el convenio colectivo aplicable, no se especifica fecha estimada de inicio de la campaña, suele darse en el mes de octubre, estando de alta, en función de las necesidades de la empresa, entre 3 y 9 meses.

Este tipo de contrato se tiene que formalizar de **forma escrita**, y debe figurar:

- ✓ La duración estimada de la actividad
- ✓ Forma y orden de llamamiento
- ✓ Jornada laboral estimada y su distribución horaria

En el mismo artículo antes citado, se establece la **forma de llamamiento** que es una de las partes clave de este contrato; el estatuto establece que serán los respectivos convenios colectivos los que determinen el orden y la forma de ser llamados.

En el caso que nos ocupa tenemos que fijarnos en el **convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana**, el cual estará vigente hasta 31 de agosto de 2020.

Sobre la duración estimada de la actividad, ya señalada anteriormente se sitúa entre los 3 y los 9 meses en función de la antigüedad en la empresa; siendo la jornada laboral estimada de 8 horas, repartiendo los trabajadores en dos turnos, que se disponen de 6h a 14h, y de 14h a 22h, de lunes a sábado librando el turno de mañana el miércoles para poder trabajar el sábado.

¹⁹ STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 6 julio de 2006 Nº 5123/2006 REC. 274/2005.

²⁰ STSJ Madrid, Sala de lo social, 22 julio de 2015 Nº 615/2015 REC. 72/2015.

En cuanto a la forma y orden de llamamiento, analizando el artículo 28 del referido convenio que es el que establece las garantías sobre la ordenación del trabajo, el apartado b) establece:

“Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto, entendiéndose que el/la trabajador/a carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 208.1.4) de la Ley General de la Seguridad Social”.

Es decir, que los trabajadores serán llamados por su antigüedad en la empresa, conforme a las necesidades de trabajo de la empresa, con un mínimo de 3 jornales semanales. Coopera, cuenta con su lista de por antigüedad, y siguiendo lo establecido con el convenio colectivo, ha procedido en todas sus campañas al llamamiento de éstos en función de sus necesidades, contando con trabajadores y trabajadoras que tienen una antigüedad, en su mayoría, de más de 25 años en la empresa.

El artículo 32 el que establece cuales pueden ser los motivos para que un trabajador fijo discontinuo, **no se encuentre disponible al principio de la campaña**, que en el caso de Coopera suele ser el mes de septiembre. Aquellos trabajadores que en el período entre dos campañas suscriban contratos para:

- ✓ Trabajar en la vendimia
- ✓ Trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las administraciones públicas
- ✓ Contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulados de frutas y hortalizas

Éstos, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de 30 días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo de inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún los contratos que habían suscritos entre campañas. Para ello, es indispensable, que hayan avisado a la empresa, con 15 días de antelación a la fecha coincidente con la de inicio de la anterior campaña, aportando el contrato que hayan suscrito. Aunque esta bonificación de flexibilidad no es una obligación para con todos los trabajadores, ya que la empresa no está obligada a reconocer este derecho a todos los trabajadores, si no que, en cada campaña, tiene por obligación aceptar la incorporación tardía de hasta un 5% del personal fijo-discontinuo de cada grupo profesional.

Como dice el mismo artículo 32: *“el personal causará altas y bajas en la empresa en función de la prestación laboral real, y por las necesidades de la producción, adaptando la plantilla al trabajo real y cursando la baja definitiva en la campaña del personal afectado, por disminución del producto o finalización de temporada para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad pueda acceder a otros trabajos”*.

Es decir, que los trabajadores, cuando causen baja en la empresa en la que tienen un contrato de fijo discontinuo, pueden optar por **buscar otro trabajo o por pedir la prestación por desempleo** los meses de inactividad, que ha sido muy criticada por producir una desincentivación de la búsqueda de trabajo durante los meses de inactividad.

5.2 EL “NO LLAMAMIENTO” DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Tras el estudio del régimen del trabajador fijo discontinuo, la directiva de la empresa se plantea si es necesario que en el expediente de reducción de jornada se incluyan a los trabajadores fijos discontinuos, o si, por el contrario, el “no llamamiento” de éstos es suficiente; y cuales son las consecuencias de las distintas alternativas.

Tal y como se ha especificado en el epígrafe anterior, en el convenio colectivo se establece que los trabajadores causan baja en función de: *“la prestación laboral real, y por las necesidades de la producción, adaptando la plantilla al trabajo real y cursando la baja definitiva en la campaña del personal afectado, por disminución del producto o finalización de temporada”*. En la campaña próxima Cooperera sufrirá una reducción importante de su producción, de entorno al 60%; esto implica que no tendrá la necesidad de proceder al llamamiento de todos sus trabajadores discontinuos, y corriendo el riesgo de no llegar a necesitar a un número importante de ellos.

Tras el estudio de la doctrina y jurisprudencia al respecto, se concluye que este **no llamamiento no tiene porqué asimilarse a un despido**, siendo de esta forma **solamente cuando la omisión carezca de justificación**. Ya que tal y como señalas algunas sentencias en las que se tratan situaciones similares²¹ ; como la sentencia STSJ Nº 2770/2015 en la que la cuestión litigiosa se centra en el no llamamiento a una trabajadora del sector del orujo, el cual sufrió una grave crisis en el año 2014, reduciendo su producción a mínimos: *“aunque con carácter general la falta de llamamiento se asimila a un despido, en el caso*

²¹ STSJ Galicia, 30 noviembre de 2011, Nº5348/2011 REC. 4335/2011; STSJ Cataluña, 24 abril de 2015 Nº 2770/2015 REC. 286/2015; STS 27 septiembre de 1982 Y 22 diciembre 1983, STSJ C. Valenciana 16 septiembre de 1998, Nº 2976/2009, y 13 octubre Nº 2949/2009.

de los trabajadores fijos-discontinuos, tal asimilación sólo procede cuando la omisión del llamamiento carezca de toda justificación, siendo imprescindible para que el llamamiento se produzca que concurra de forma efectiva la necesidad de trabajo y que los trabajadores con derecho a desempeñarlo no puedan trabajar por no ser llamados o por ser pospuestos respecto de otros trabajadores con menor derecho". Contraponiéndose por tanto a la situación sufrida por Cooperera, ya que, en este caso, la posible falta de llamamiento está justificada por la ausencia de actividad en la empresa debido a la afectación de la producción por el granizo, tal y como confirmó la autoridad laboral para la tramitación del expediente de reducción de jornada.

Y es que la misma sentencia destaca que la reincorporación de este tipo de trabajadores *"no es un derecho puro e incondicional"*, si no que debe acomodarse a la realidad, pudiendo verse afectada por múltiples factores, como lo son las inclemencias meteorológicas y sus consecuencias.

Otra referencia jurisprudencial interesante para el estudio del caso de Cooperera, por tratarse de una empresa a la que le es igualmente aplicable el *"Convenio de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana"*, la STSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, 13 junio de 2006 N^º 2082/2006 REC. 1206/2006. En este caso los trabajadores al no ser llamados entre las fechas habituales de otras campañas presentaron la papeleta de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente por despido, todo y que la empresa en respuesta informa de que en ningún momento había procedido al despido de los trabajadores, iniciando unos días después el llamamiento de estos trabajadores para la incorporación al inicio de la campaña.

Es decir, que en ningún momento se les había comunicado a éstos que hubieran sido despedidos de forma expresa, simplemente por motivos de producción se había retrasado la campaña.

Pero lo destacable de la sentencia en este caso, es la importancia dada al orden de llamamiento de los trabajadores; ya que, aunque la actividad estacional que desarrolla la empresa sea afectada por un factor externo a la empresa como es el caso, justifica el no llamamiento de los trabajadores, pero en ningún caso justificaría el descuido de las normas establecidas en el convenio sobre el orden de llamamiento.

Cooperera, tendrá que llamar a sus trabajadores fijos discontinuos según sean necesitados, respetando el orden de los llamamientos, conforme a la antigüedad de los trabajadores.

Tras fijar la atención en varias sentencias, se pone de manifiesto, que en todo caso las medidas que justifican la no asimilación de la falta de llamamiento al despido, la empresa ha procedido al poner en **conocimiento de estos trabajadores fijos discontinuos la**

situación por la que atraviesa la empresa; siendo en este caso adecuado que Coopera, reúna a sus trabajadores fijos discontinuos para informarles sobre el posible no llamamiento, o en su caso el inicio tardío y reducido de la campaña. Tras la comunicación de esta situación, se procede a la negociación de algunas medidas que pretendan atenuar los efectos de la crisis.

5.3 NEGOCIACIÓN DE LA COOPERATIVA CON LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Tras la comunicación a los trabajadores fijos discontinuos de la situación de la empresa, y que, en caso de darse la falta de llamamiento a una parte de ellos, no tendrá voluntad resolutoria en ningún caso; Coopera comienza una negociación voluntariamente con los representantes de los trabajadores para intentar atenuar los efectos de la crisis, y poner en conocimiento algunas actuaciones.

Se convoca el día 25 de julio una reunión con el Comité de empresa para resolver las dudas que puedan tener en cuanto a la próxima campaña, e intentar buscar acuerdos favorables para todos, ya que la solución es complicada para ambas partes. Los puntos por tratar son los siguientes:

5.3.1 Jornada mínima e incorporación tardía

El punto de referencia para la discusión es el artículo 28 del convenio, ya que tal y como se establece: *“cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o 15 días en el periodo de mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto...”*

Cooperativa estima que:

- ⇒ 100 trabajadores, serán necesarios durante toda la campaña cumpliendo con la duración estimada en los contratos, como en otros años.
- ⇒ 200 trabajadores, serán llamados para la incorporación a la campaña, pero:
 - Posible inicio tardío de la campaña
 - Posible disminución del producto que haga imposible asegurar la jornada mínima
- ⇒ 300 trabajadores no serán llamados esta campaña

Para un mejor análisis, se procede a estudiar las tres situaciones de manera separada.

Ya que en cuanto a los trabajadores que van a ser necesitados durante toda la campaña y pudiendo cumplir con la jornada mínima establecida en convenio, no habrá problemas, como otros años, serán llamados al inicio de la campaña, normalmente en octubre para su reincorporación al trabajo y permanecerán en la empresa, habitualmente más de 8 meses. Tal y como ya se ha referido en repetidas ocasiones, estos trabajadores serán los más antiguos de la empresa, ya que por orden de llamamiento son llamados antes que los trabajadores con menor antigüedad.

La discusión se debe centrar en los trabajadores que pueden ser llamados tardíamente o sin poder ofrecer toda la jornada.

En cuanto a la incorporación tardía, sí que es cierto que el convenio contempla la posibilidad de la ausencia al inicio de la campaña, cuando entre en el periodo entre dos campañas el trabajador haya suscrito un contrato para:

- Trabajar en la vendimia
- Trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las administraciones públicas
- Contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas

Estos trabajadores pueden **retrasar su reincorporación** a su puesto laboral hasta un máximo de 30 días naturales después de su llamamiento, siempre preavisando a la empresa con 15 días de antelación a la fecha coincidente con la del inicio de la campaña anterior aportando copia del contrato.

Sin embargo, y como se señala en el mismo artículo 32 del convenio, la empresa no está obligada a reconocer este derecho a todos, solo hasta un 5% del personal fijo discontinuo, aunque en otras campañas la comisión paritaria del convenio de Coopera, ya se ha pronunciado al respecto, ampliando este límite debido a la cantidad de trabajadores que suscriben otro tipo de contratos durante la época estival, y por tanto la empresa considera este límite ampliable. Todo esto dando por supuesto, que el llamamiento tardío por parte de la empresa, tal y como se ha descrito en el epígrafe anterior, no tendrá en ningún caso voluntad resolutoria, y de esta forma es especificado a los representantes de los trabajadores en estas negociaciones.

Pero tras las conversaciones con el Comité de empresa, se procede a negociar, además de este derecho de incorporación tardía, una "excedencia no computable"; ya que puede que algunos trabajadores, tras la comunicación por la empresa de la situación de esta campaña, decidan que les es más favorable buscar otro trabajo para este año, suscribiendo posiblemente contratos eventuales, que hagan imposible su reincorporación en caso de ser llamados.

Es por eso por lo que se procede a pactar esta “excedencia no computable”, que pacta la empresa con los representantes de los trabajadores exclusivamente para esta campaña. De forma tal, que, si un trabajador fijo discontinuo es llamado por la empresa, y se produce una negativa a la reincorporación, podrá justificar esta mediante la entrega de un contrato eventual en activo.

Esta excedencia no computable, puede ser inferior al mínimo establecido en convenio de 4 meses, de forma que, si un trabajador presenta un contrato eventual de tan solo 2 meses, podrá ser llamado posteriormente respetando el orden de antigüedad establecido en esta misma campaña.

Sin embargo, en cuanto a la duración máxima de esta excedencia, se pacta que solamente se justificará durante la campaña próxima, desde el mes de septiembre de 2018, hasta el mes de junio de 2019.

El motivo de esta medida se debe a que, si el trabajador se negaba a la reincorporación por la escasez de trabajo, se habrían suspendido los contratos laborales por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, en base al artículo 45.1 ET. De esta forma, Coopera no tenía por qué asegurar al trabajador la reserva de su puesto de trabajo, y por tanto se ponía en peligro la continuidad de los contratos de estos trabajadores, a lo que los representantes de los trabajadores se mostraron reticentes.

Sin embargo, con la “excedencia no computable”, los trabajadores consiguen la conservación del puesto de trabajo, además del computo del tiempo de excedencia a efectos de antigüedad, asimilándose esta excedencia a las reguladas por el artículo 46 ET, y por tanto más beneficiosas para los trabajadores fijos discontinuos de la Cooperativa.

5.3.2 Contratación de eventuales

La empresa se plantea la posibilidad de incorporación de trabajadores con contratos eventuales si fuera necesario si tras ser llamados los trabajadores fijos eventuales, la mayoría de ellos se acogiera a la excedencia no computable, ya que tras la reunión muchos de ellos comunicaron que se adherirían a esta posibilidad. Esto se debe a que de alguna manera la empresa no puede asegurar al trabajador un mínimo de jornales; es decir, aunque algunos trabajadores como se ha dicho en el anterior epígrafe sí serán necesarios durante toda la campaña, muchos de ellos (con menos antigüedad que estos otros) serán necesarios de manera eventual.

Con la disminución de la producción, puede que no sea posible una ocupación efectiva de estos trabajadores durante el mínimo establecido en convenio de seis días en dos semanas o quince días en el periodo de un mes.

Este extremo debe ser comunicado al Comité de empresa, ya que en el convenio (Art.28) se establece que *“no se puede contratar a personal eventual mientras haya personal fijo discontinuo sin llamar en la misma especialidad”*.

Tras la comunicación con el comité, se llega al acuerdo de que Coopera no procederá a la contratación de eventuales en ningún caso, sin antes proceder al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos que procedan según el orden establecido, informándoles de cuál es la situación de la producción en ese momento. De esta forma, los trabajadores serán informados del nivel de producción que está experimentando la empresa, cuáles son los jornales que en principio se pueden asegurar, y tras conocer esta información, si no se han acogido a la excedencia no computable, y en caso de que así sea posible el aseguramiento de la jornada mínima, tendrán que reincorporarse al trabajo.

La empresa no cedió ante las expectativas de los representantes de los trabajadores, que plantearon la posibilidad de una negativa injustificada (es decir sin presentar un contrato eventual, como ocurre en la excedencia negociada) tras el llamamiento de la empresa. Si la empresa procede al llamamiento, pudiendo proporcionarle la ocupación efectiva requerida, en caso de no tener otro contrato, deberá reincorporarse; ya que, de otra forma, Coopera procederá a la extinción del contrato de fijo discontinuo por incumplimiento real de la llamada.

No cede la empresa ante esta petición, ya que pretende seguir llamando a los trabajadores fijos discontinuos en función de sus necesidades de producción conforme al orden de antigüedad. Y en todo caso, si la empresa fallara a este compromiso, el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social como si se tratase de un despido, para lo que tiene 20 días según el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 103 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social²².

²² STSJ Cataluña, Sala de lo social, 18 diciembre de 2008 Nº 95690/2008 REC. 6725/2008.

6. PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Coopera, acude al SEPE para informarse sobre las prestaciones a las que van a tener derecho los trabajadores que sufran la reducción de jornada, e igualmente se informa sobre cuales serán las prestaciones que los fijos discontinuos pueden solicitar o alargar en caso de que sea posible por el no llamamiento en la actual campaña. Se procede a analizar el estudio de las prestaciones según el tipo de trabajador, y la medida que le afecta:

6.1 TRABAJADORES AFECTADOS POR LA EXPEDIENTE DE FUERZA MAYOR PARA LA REDUCCIÓN DE JORNADA.

Según el artículo 262 el **objeto de la protección por desempleo** engloba además de a los trabajadores desempleados, a aquellos que vean su contrato suspendido o reducida su jornada de trabajo. El mismo artículo define que: *“Desempleo parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo entre un mínimo del 10 y un máximo del 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. A estos efectos, se entenderá por **reducción temporal de jornada diaria ordinaria de trabajo** aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución ...”*.

Esta es la situación en la que se encuentran los 32 trabajadores de Cooperera a los que la empresa procede a reducir su jornada por fuerza mayor, que como hemos visto si son objeto de protección al desempleo.

Para definir por que tipo de protección podrán estar cubiertos estos trabajadores, se deben diferenciar los dos tipos protección establecidos en la legislación:

- ⇒ **Nivel contributivo:** proporcionando prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir por la reducción de la jornada. Que comprende:
 - Prestación por desempleo, en este caso parcial (por tanto, para calcular la cuantía según el artículo 270, se determinará teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada).
 - En cuanto a las cotizaciones durante la situación de desempleo, y siendo una excepción al artículo 2651.a) 2º LGSS, contemplada en el artículo 273 de la misma ley, en los supuestos de reducción de jornada ante el que nos encontramos, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento de la cuantía de la prestación.

(y por tanto no como en los demás casos, en los que la entidad gestora asume la aportación empresarial descontando la cuantía de la prestación recibida)

⇒ **Nivel asistencial:**

- Subsidio por desempleo
- Abono, en su caso, de la cotización a la SS correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo.
- Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria, y, en su caso, las prestaciones familiares.

A. Nivel contributivo: prestación por desempleo

Para ello debemos analizar el artículo 266 LGSS. En cuanto al cumplimiento de los requisitos; en cuanto al primero, es obvio que todos los trabajadores afectados están **dados de alta y están afiliados** a la seguridad social. Además, deberán haber cubierto el **periodo mínimo de cotización** que se establece en el artículo 269.1 LGSS. Estando la duración de la prestación establecida en función de los periodos de ocupación que hayan sido objeto de cotización en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

De los 32 trabajadores afectados por la reducción de jornada en Coopera, los periodos de cotización en días se cumplen en todos de la siguiente forma:

- ✓ 21 de ellos, tienen más de 2.160 días de cotización, ya que se encuentran algunos de ellos más de 15 años con contrato fijo. Y por tanto el periodo de prestación en días sería de 720.
- ✓ 6 trabajadores afectados, estarían en el intervalo entre los 1.980 días cotizados hasta los 2.159, llevando aproximadamente la mayoría de ellos 5 años en la empresa aproximadamente, y por tanto teniendo derecho a una prestación de 660 días.
- ✓ 5 se encuentran en el intervalo de 1.800 hasta 1.979 días cotizados, teniendo estos una prestación de 600 días.

En el caso de la reducción de jornada, que como se ha visto es objeto de protección, debemos acudir al artículo 267.1b) 2º c) LGSS, por el cual se entiende que estos trabajadores se encuentren en situación legal de desempleo cuando: *“se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores...”* englobando por tanto la reducción de jornada dentro de la **situación legal de desempleo** y por tanto todos los trabajadores afectados cumplirán este requisito. Pero para encontrarse en esta situación los trabajadores fijos discontinuos, tendrán que cumplir el requisito requerido por el apartado 2 de este mismo artículo, teniendo que acreditar su *“disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad”*.

Por tanto, estos trabajadores, en cuanto vean su jornada laboral reducida conforme las necesidades de la empresa, deberán solicitar a la entidad gestora competente en este caso Consellería de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, el reconocimiento del derecho a la prestación, en el plazo de 15 días.

Como se trata de una reducción parcial de la jornada debemos atender a la normativa específica, ya que la duración de la prestación no se computa de igual forma. En el caso del desempleo parcial, según el artículo 269.5 LGSS (donde se establece también el periodo mínimo de cotización), *“la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de la reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal”*.

Es decir, que los trabajadores consumirán sus días cotizados, por horas, ya que cada uno de ellos estará afectado por un porcentaje distinto de reducción, y recibiendo como prestaciones cada uno lo que le corresponda en función del porcentaje que le afecte.

B. Nivel asistencial: Subsidio por desempleo

El subsidio por desempleo esta pensado para trabajadores que carezcan de rentas y se hayan agotado la prestación por desempleo, teniendo responsabilidades familiares.

La carencia de rentas se define en la LGSS como: *“carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo mensual al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias”*. Especificando en la ley más pormenorizadamente que rentas o ingresos deben computarse para el cálculo.

Coopera, no informa a sus trabajadores sobre el extremo de la ayuda asistencial, ya que ninguno de sus trabajadores agotará la prestación por desempleo a la que tiene derecho, y, por tanto, simplemente recibirán la prestación contributiva por desempleo.

6.2 TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS NO LLAMADOS EN LA CAMPAÑA AFECTADA POR EL FENÓMENO DE FUERZA MAYOR

Anteriormente, ya se estudió como afectaría el no llamamiento de la plantilla de trabajadores fijos discontinuos por la reducción de la producción sufrida. Tal y como se establecía en el artículo 32 del convenio aplicable *“el personal causará altas y bajas en la empresa en función de la prestación laboral real, y por las necesidades de la producción, adaptando la plantilla al trabajo real y cursando la baja definitiva en la campaña del personal afectado, por disminución del producto o finalización de temporada para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad pueda acceder a otros trabajos”*.

Estos trabajadores, son objeto de protección por desempleo, ya que a efectos del artículo 267.1.d), estos trabajadores se encuentran en situación legal de desempleo: *“durante los periodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas”*. Dicho lo cual, desde el momento en el que causaron baja (para los trabajadores de Coopera, esto se produciría en el fin de la campaña anterior, 2017-2018) pueden optar por **buscar otro trabajo o acogerse a la protección por desempleo ofrecida por la Seguridad Social**.

A. Nivel contributivo: prestación por desempleo

Tal y como se ha descrito, los trabajadores fijos discontinuos durante la inactividad se encuentran en una situación asimilada al desempleo, y por tanto cumplen los requisitos para tener derecho a las prestaciones por desempleo, siempre que cubran el periodo mínimo de cotización, que es el mismo que el anteriormente establecido para los trabajadores fijos, y acrediten la disponibilidad para la búsqueda de trabajo.

Pero, atendiendo a la finalidad de estos contratos, la de tener la posibilidad de tener un empleo durante los meses de inactividad en los que el contrato fijo discontinuo permanece suspendido; se establece una excepción en el artículo 269.3LGSS.

Este extremo debe ser explicado a los trabajadores fijos discontinuos, ya que, aunque en el SEPE, se les informará deben estudiar su situación de forma individualizada.

El referido artículo enuncia:

“Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un **trabajo de duración igual o superior a doce meses**, este podrá **optar**, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial”

Reformulando el artículo, se entiende como “derecho de opción”, en el cual, cuando el trabajador esta cobrando la prestación por desempleo, encuentra un trabajo (situación que deberá ser comunicada en todo caso al SEPE), su prestación por desempleo se suspende, de tal forma que:

- ⇒ Si el periodo trabajado en el nuevo empleo es inferior a 12 meses → la prestación permanece suspendida.
- ⇒ Si el periodo trabajado en el nuevo empleo supera los 12 meses → se habrá cumplido el periodo mínimo de cotización, y, por tanto, en el momento en que el contrato con la nueva empleadora se extinga, el trabajador podrá ejercer este derecho de opción entre:
 - Reanudar la prestación por desempleo que tenía antes de este empleo reconocida, y que estaba suspendida, cobrando la misma cantidad por el tiempo que le restaba. Renunciando de esta forma a las prestaciones generadas con las cotizaciones del último empleo, que no podrá utilizar sucesivamente.
 - Recibir la prestación que ha generado en el último contrato, computándola con las nuevas bases, topes y porcentajes en función de los días cotizados. Renunciando, en este caso, a la prestación por desempleo restante anterior.
- ⇒ Sin embargo, este derecho de opción es diferente en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, ya que en el caso de que elijan la segunda opción, recibiendo la prestación que se ha generado en el último empleo, no perderían las nuevas cotizaciones, si no que las pueden guardar, y solicitarlas más adelante, cuando termine la prestación que ahora recibirán.

Uno de los motivos por el que se pactó la “excedencia no computable” con los representantes de los trabajadores, fue por un motivo prestacional. Ya que, si se encuentran en un periodo de actividad, aunque este sea parcial, no tienen derecho a

recibir el paro. Es por eso por lo que los trabajadores, aunque no se les pudiera asegurar la jornada estimada en los contratos, siempre que no se llegara al mínimo establecido en convenio, estarían renunciando a la prestación por desempleo, que podía ser más beneficiosa.

B. Nivel asistencial: subsidio por desempleo

El subsidio pretende complementar a la prestación de carácter contributivo, ya que se exige como requisito, haber agotado la prestación por desempleo. Adicionalmente se exige que el trabajador tenga “responsabilidades familiares”, definiéndolas en el artículo 275 LGSS como *“tener a cargo cónyuge, hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluyendo el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias”*.

Este nivel asistencial, resulta interesante para los trabajadores fijos discontinuos de Coopera, ya que aquellos que cuenten con una menor antigüedad y no sean llamados, en caso de no encontrar otro trabajo, podrían agotar su derecho a prestación por desempleo, y en ese caso podrían solicitar el subsidio.

Este subsidio, tiene una duración prevista en el artículo 277 LGSS, de 6 meses prorrogables, por períodos semestrales, hasta un máximo de 18 meses; estableciendo algunas excepciones en los que el subsidio podrá prorrogarse hasta un máximo de 24 o 30 meses. Para este tipo de contrato, se establece una especialidad, ya que en el caso de que su situación sea:

- ✓ Agotamiento de la prestación por desempleo, con responsabilidades familiares
- ✓ Agotamiento de la prestación por desempleo, careciendo de responsabilidades, pero mayor de 45 años en la fecha de agotamiento
- ✓ Estar desempleado, inscrito como demandante de empleo, sin derecho a prestación contributiva por no haber cubierto el período mínimo de cotización, pueden obtenerlo si:
 - Han cotizado al menos 3 meses, y tengan responsabilidades familiares
 - Han cotizado al menos 6 meses sin tener responsabilidades familiares

En estas situaciones, los trabajadores fijos discontinuos tienen derecho a un subsidio de duración equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

Y finalmente, refiriendo tanto a la prestación asistencial como a la contributiva, en los artículos 280 y 273, hacen referencia a las cotizaciones durante la percepción de esta protección.

- Durante la situación por desempleo percibiendo la prestación por desempleo, la

entidad gestora ingresara las cotizaciones a la SS, asumiendo la aportación empresarial, y descontando de la cuantía, la aportación que corresponde al trabajador.

- Durante la situación de desempleo percibiendo el subsidio por desempleo, si se establece una regla especial para los trabajadores fijos discontinuos. Siendo la entidad gestora la que cotiza por la contingencia de jubilación
 - o Durante un periodo de 60 días a partir del nacimiento del derecho de subsidio, si el fijo discontinuo es menor de 42 años y en su periodo de ocupación se ha cotizado más de 180 días.
 - o Durante toda la percepción del subsidio una vez cumplida la edad de 42 años.

6.3 BONIFICACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL

En base al Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, se incluye una ayuda por la que se exonerará hasta el 100% de las cuotas empresariales durante un periodo de 12 meses cuando se apliquen suspensiones de contrato o reducciones de contrato en casos de acontecimientos catastróficos, que supongan la destrucción inevitable de puestos de trabajo.

En la disposición adicional cuarta del Real Decreto Ley se establece esta medida, por la cual las empresas que con resolución de la autoridad laboral hayan acordado la suspensión de trabajo o reducción de jornada por fuerza mayor pueden solicitar la exoneración de hasta el 100% del pago siempre que se cumplan unos requisitos:

- a) Que la causa de fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales, imprevisibles o que habiendo sido previstos fueran inevitables siempre que supongan la destrucción total o parcial de las instalaciones de la empresa o centro de trabajo.
- b) Que resulte acreditado, mediante informe preceptivo de la Dirección Especial de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicitado por la Tesorería General de la Seguridad Social, que la fuerza mayor reúne las características mencionadas en la letra anterior.
- c) Que las empresas se hallen al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y justifiquen los daños sufridos, la imposibilidad de continuar la actividad laboral y las pérdidas de actividad derivadas directamente del supuesto de fuerza mayor.
- d) Que, al tiempo de producirse el acontecimiento de carácter catastrófico, hubieran tenido asegurados los bienes indispensables para realizar la actividad productiva afectada por la fuerza mayor.
- e) Que las empresas se comprometan a realizar, mientras dure la exoneración, la

reversión necesaria para el restablecimiento de las actividades afectadas por la causa de fuerza mayor.

- f) Que las empresas se comprometan a mantener en el empleo, **durante el año posterior a la finalización de la suspensión o reducción, al 100 por cien de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción** de jornada, excluidos los trabajadores recolocados en otros centros de trabajo.

Es la TGSS, la que indica el porcentaje de exoneración en base a la situación económica de la empresa, el impacto de la fuerza mayor, y las perspectivas de mantenimiento y creación de empleo de la empresa.

Coopera tan solo solicitó el 50% de bonificación de las cuotas empresariales, ya que, tal y como su asesor financiero puso de manifiesto, al no haberse producido daño en el centro de trabajo, no sería posible solicitar la bonificación del 100% de las cuotas.

Sin embargo, tras la solicitud a la TGSS, ha sido rechazada la solicitud de bonificación por lo que la empresa procede a analizar los cauces para el recurso ante la resolución. Los motivos alegados por la Tesorería General de la Seguridad Social han sido, el bajo porcentaje de trabajadores fijos con el que cuenta la empresa, en comparación con la totalidad de la plantilla, además de la situación económica de la empresa.

Se tendrá que imponer un recurso de alzada ante la TGSS con los datos identificativos electrónicamente. El plazo será de un mes desde que se comunicó a Coopera la denegación de la bonificación, teniendo de esta forma la TGSS tres meses desde la fecha de entrada del recurso para resolver en con estimación o desestimación, y en su caso estableciendo el porcentaje de bonificación al que se tendrá que adherir coopera, justificándolo de forma motivada.

De todas formas, la empresa tiene que ser consciente, de que las medidas que se comentarán en el apartado siguiente en orden a tomar medidas definitivas de rescisión de relaciones laborales, impedirán que esta bonificación sea efectiva, ya que en el requisito previsto en la letra f), se exige que tienen que comprometerse a mantener el empleo de estos trabajadores, durante el año posterior a la finalización de la suspensión o reducción. Y por tanto Coopera deberá tomar este dato en consideración, ya que en caso de proceder a la rescisión de los contratos por causas económicas técnicas o de producción lo tendrá que haber transcurrido un año desde la finalización del periodo de reducción de jornada. Y en caso contrario, siendo aplicable el apartado 4 de la disposición adicional cuarta del decreto, ya que estaría incumpliendo uno de los compromisos exigidos, y debería reintegrar el importe de las cotizaciones cuyo pago resultó exonerado y los intereses de demora correspondientes, además de asumir la sanción que la Administración Tributaria le pudiera imponer en base a la legislación vigente.

7. CRISIS DEL SECTOR AGRÍCOLA VALENCIANO A LARGO PLAZO

7.1 FACTORES EN CRISIS

7.1.1 Los riesgos ambientales y fitosanitarios

El mayor problema de la producción agrícola es su dependencia de la climatología y otros riesgos ambientales. Numerosos organismos tanto nacionales como europeos señalan a la Comunidad Valenciana como una de las zonas con mayor riesgo a emergencias ambientales. El ESPON destaca el riesgo a numerosos fenómenos, como inundaciones y sequías, además de tormentas de granizo, olas de frío y calor y temporales de viento.

Mapa. Pérdidas por inundaciones en España. Estimación 2004-2033 (millones de euros)

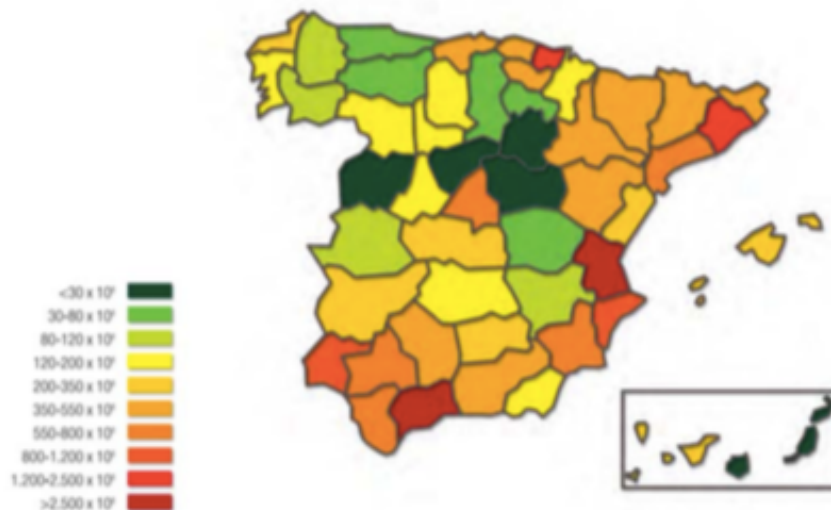
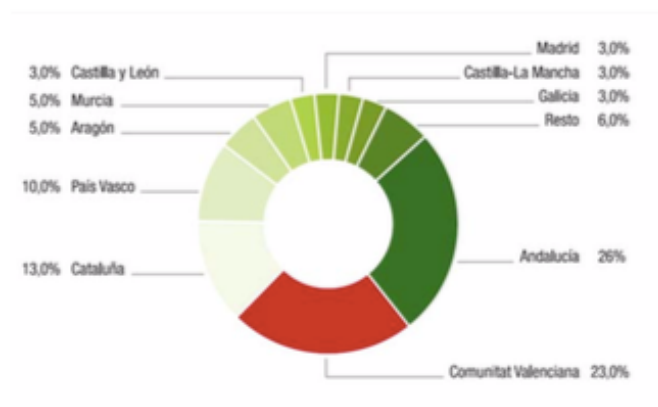


Gráfico. Riesgos por terremotos e inundaciones estimados para el periodo 2004-2033 (% del valor de las pérdidas respecto al total nacional)



Esto, junto con la alta **contaminación orgánica de ríos**, especialmente en las dos cuencas que riegan los campos adscritos Cooperera, Júcar y Segura, pone en peligro la calidad de los productos valencianos, tal y como se ha puesto de manifiesto en el fenómeno de granizo anormalmente grave que afectó a la Ribera Alta.

Para ello, Europa puso en marcha con la reformada PAC de 2014 el programa “Regions 2020” en la cual se establecían los nuevos retos para el sector, hasta el 2020. Desde el 2014 los esfuerzos han estado dirigidos hacia las principales amenazas de la cuenca mediterránea.

La **falta de recursos hídricos**, problema que amenaza tanto a la Comunidad Valenciana como a la Región de Murcia, provoca una sequía devastadora. Esto se debe a la irregularidad de las lluvias, factor estratégico para el campo, previendo el IVIE, tal y como señala en “Diagnóstico de la Agricultura y el Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana en el Horizonte 2020”: *“Con horizonte 2030, se prevé una reducción de los recursos hídricos entre un 12% y un 15% en la Cuenca del Segura y del Júcar. Esta reducción tendrá graves consecuencias sobre el suelo y el deterioro de las masas forestales, la inestabilidad de laderas en incendios forestales y sobre los cultivos y la demanda de agua de éstos. La Comunitat Valenciana se encuentra entre las regiones más vulnerables de Europa al Cambio Climático”*. Para ello, la Comisión Europea ha incluido tanto en la PAC como en el FEADER, medidas de apoyo a la investigación, que han desembocado desde el 2014 en la implantación de sistemas de riego por goteo o aspersión, así como otros sistemas de racionalización y aprovechamiento de los recursos hídricos existentes.

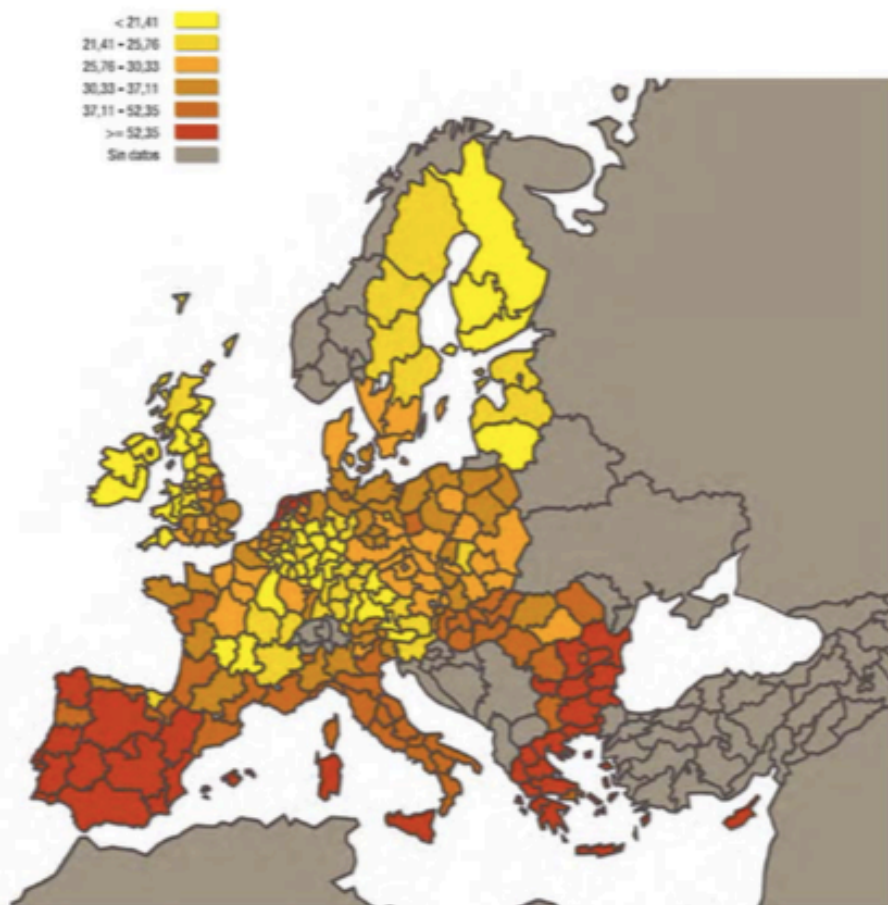
En 2012, la Comisión publicó el llamado “Plan para salvaguardar los recursos hídricos de Europa”, para una mejor aplicación de las aguas, marcando objetivos de eficiencia hídrica, basándose en la Directiva Marco sobre el Agua, esencial en este campo.

Del mismo modo, el cambio climático se ha puesto de manifiesto en un fenómeno esencial para el campo valenciano: la lluvia.

Las **precipitaciones** han descendido de manera brusca, y además de eso se producen de una manera irregular, con fenómenos meteorológicos extraños no habituales para la agricultura de la zona, como tormentas, lluvias violentas, tormentas de granizo, e inundaciones.

La falta de precipitaciones ha sido patente para Cooperera con una disminución de los calibres comerciales de parte de su fruta de hueso, condicionando así la calidad de la fruta. Esto ha afectado al precio de esta fruta, sobre todo al albaricoque, que es donde más acentuada fue la disminución del calibre en fruta comercial.

Mapa. Índice de vulnerabilidad frente al cambio climático (%)



Tan importante como la cantidad del agua, es la **calidad del agua**, otra amenaza para la agricultura valenciana desde los años 80, cuando se desarrolló el sector industrial y los núcleos urbanos, degradando las aguas superficiales y subterráneas. La cuenca del Júcar presenta los mayores índices de contaminación orgánica, junto con un nivel de salinización del suelo demasiado alto. Esto ha llevado a implantar políticas para la supervisión y evaluación de las zonas vulnerables, junto con la elaboración de códigos de buenas prácticas agrarias; todas ellas basadas en: “El informe de sostenibilidad ambiental” de la Demarcación hidrográfica del Júcar”²³.

Coopera ha reunido a sus socios en multitud de ocasiones para informarles sobre la necesidad de llevar a cabo una fertilización adecuada y responsable; ya que prácticas abusivas de los fertilizantes habituales en las provincias de Valencia y Castellón, puede suponer un grave riesgo para el medio ambiente, además de la contaminación del agua de la zona.

²³ Recuperable en: https://www.chj.es/Descargas/ProyectosOPH/Consulta%20publica/ISA/PHJ_ISA.pdf.

Desde 2010, Coopera participa en una iniciativa de UTECO, en la que, con el apoyo de los Programas de Desarrollo Rural impulsados por la Comisión Europea, tratan de favorecer los protocolos de “Residuo Cero”. Estos programas, fueron potenciados tras la aprobación del Reglamento CE nº396/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de febrero del 2005, relativo a los límites máximos de residuos de plaguicidas en alimentos y piensos de origen vegetal y animal; se trata de técnicas de cultivo y métodos de control de plagas y enfermedades, que tratan en la medida de lo posible el uso de plaguicidas durante el ciclo del cultivo, de forma que la presencia de residuos fitosanitarios en el producto final sea prácticamente cero. Es decir, se sigue pulverizando y aplicando tratamientos a los cítricos, ya que las plagas y las enfermedades son una realidad contra la que se debe luchar, pero potenciando un uso responsable de estos productos, para llegar a conseguir que no lleguen al consumidor final.

Europa tomó medidas en 2014, con el planteamiento de una PAC dirigida a dar respuesta a los peligros medioambientales. La estrategia “Europa 2020” define la política económica de la UE en el medio largo plazo en el periodo 2014-2020, y tal y como se manifiesta en su exposición de motivos: *“El objetivo básico de esta estrategia es superar las carencias estructurales identificadas en muchas regiones europeas en términos de participación en el mercado laboral, productividad, inversión en I+D+i, uso de las TIC, el dinamismo empresarial, capital humano, teniendo presente que el contexto mundial sigue avanzando a gran velocidad, y que no se puede crecer a cualquier precio pues los recursos no son ilimitados y es necesario hacer un uso eficiente de los mismos y proteger el medio ambiente. En este sentido, surge la necesidad de promover la eficiencia de los recursos dentro de la apuesta de crecimiento inteligente, sostenible e integrador de la agricultura y las zonas rurales de la UE”.*

Junto con estos riesgos medio ambientales, y con la nueva tendencia europea hacia la importación proveniente de países terceros, los agricultores se enfrentan a una mayor exposición a **nuevas plagas y enfermedades vegetales**, que pueden tener una incidencia negativa en la producción valenciana. Supone un desafío para los agricultores valencianos, y en especial para Coopera, que tanto empeño ha puesto en los últimos años por desarrollar la agricultura responsable con el medio ambiente.

En 2016/2017 y 2017/2018, ya se confirmó el efecto devastador de este riesgo, con la entrada de varias enfermedades no desarrolladas antes en el plano nacional, como “Citrus Greening”, “Huanglongbing”, “Xylella Fastidiosa” o la “Mancha negra”. En la zona de la Ribera alta, la plaga que más afecto a las cosechas fue la “Mosca Blanca” de la Ceratitis Capitata aunque ésta es autóctona; sobre la cual tubo que tomar parte el Servicio de Sanidad Vegetal de la Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural, para suministrar información sobre la evolución poblacional de la plaga.

Y en este extremo las medidas han ido dirigidas, y deben seguir yendo, hacia inclusión de certificaciones obligatorias, que aseguren la buena salud vegetal, dejando fuera del mercado europeo las cosechas con riesgo de contaminación. Desde Cooperera, ya se implementaron en su día las certificaciones Global G.A.P, BCR global standards y IFS para asegurar a sus clientes la máxima confianza en cuanto a la salud vegetal de su fruta.

Para prevenir este problema, es importante utilizar mecanismos para detectar los riesgos anticipadamente, para poder gestionarlos de forma rápida y eficaz. Ya que las amenazas fitosanitarias exteriores podrían poner en peligro el esfuerzo económico perseverante de los agricultores españoles. Para ello es esencial la información que proporciona IVIA (Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias), en el cual se pueden encontrar multitud de recomendaciones, informes, y otra información sobre las plagas, las enfermedades vegetales... En Cooperera, se informa a los socios a través de avisos por carta de la gestión de plaga dependiendo del mes en el que se este, además de recomendaciones de la cantidad de producto, de los equipos de pulverización, del ajuste de los equipos, así como el cálculo del volumen y del caudal de las boquillas dependiendo del tipo de cosecha.

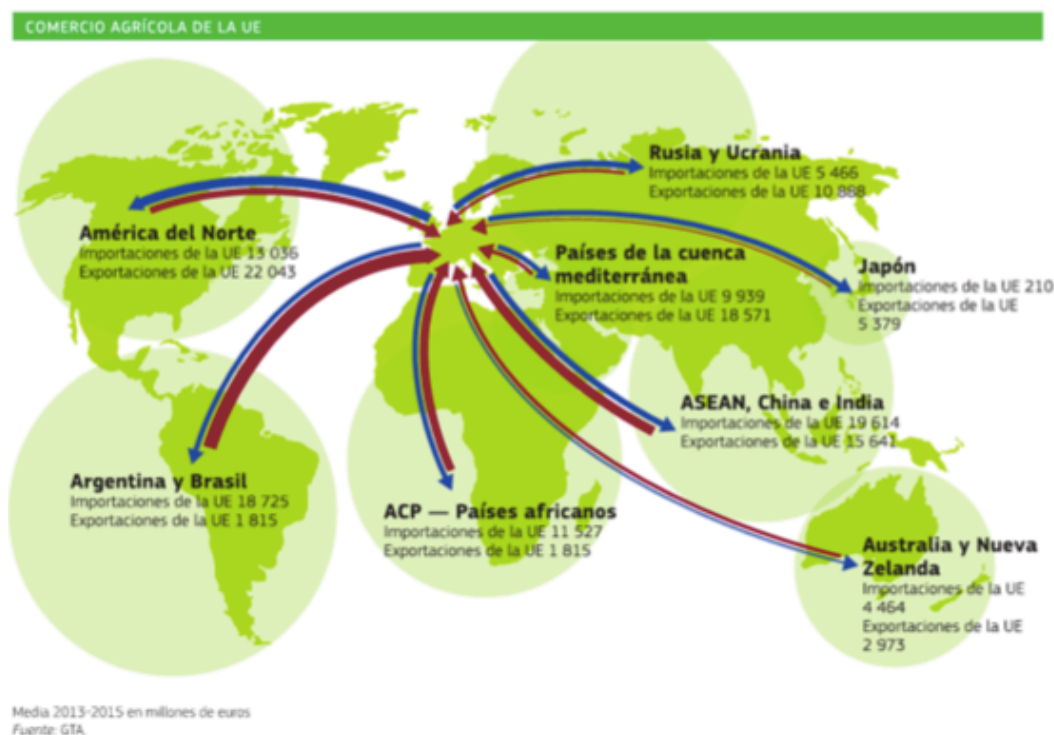
Todos los riesgos enumerados fueron tratados en la llamada “nueva PAC” que establecía objetivos para el periodo 2014-2020. Todos los países de la UE han puesto en marcha durante estos años la totalidad de los programas de desarrollo rural planteados, sin embargo, ya se ha empezado a mirar más allá de 2020. Desde 2016, el Consejo celebra reuniones para poner en marcha una nueva revisión de la PAC que tenga en cuenta los nuevos retos y oportunidades, así como los desafíos del cambio climático.

7.1.2 El descenso de las Exportaciones y la entrada de nuevos competidores

La caída en picado de las exportaciones valencianas, que según datos de la Unió de L'auradors y AVA acumula ya unas pérdidas de más de 130 millones, se debe a un cúmulo de factores que llevan muchos años gestándose.

Pero sin duda el factor que más ha influido ha sido el acuerdo por el que Sudáfrica tiene libertad de exportación a España sin aranceles. Este acuerdo fue aprobado el 14 de septiembre de 2016, un Acuerdo de Asociación Económica (AAE) con seis países de la comunidad para el Desarrollo de África Meridional. Gracias a éste, Sudáfrica podía exportar naranjas a la UE sin aranceles entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre, además de una reducción progresiva de los aranceles hasta 2026, año en el que se liberalizarán las importaciones completamente.

Esto ha tenido consecuencias nefastas para el campo valenciano, extremo que ha sido denunciado por AVA ante Bruselas; según los datos oficiales de Eurostat que maneja el Ministerio de Agricultura se ha producido una subida de las importaciones con Marruecos (sobre el 112'8%) y Egipto (88'8%), además de triplicar las importaciones con Sudáfrica desde 2015.



Como se observa en la imagen, las importaciones desde países sudafricanos se sitúan muy por encima de las exportaciones de la UE, sucediendo esto también en países sudamericanos. La UE ofrece datos en los que se pueden comparar las importaciones y exportaciones con cada uno de los países, llamando la atención el aumento más que considerable de las importaciones sudafricanas y egipcias²⁴.

EU Merchandise trade with South Africa by product - SITC (UN, WTO/ITS) & AMA/NAMA (WTO) breakdowns

indicator	unit	Agricultural Products (AMA/WTO)					Annual average growth
		2014	2015	2016	2017	2018	
imports	Millions of euros	2,170	2,438	2,498	2,705	2,898	7.5
exports	Millions of euros	1,573	1,697	1,710	1,780	1,711	2.1
balance	Millions of euros	-597	-741	-788	-925	-1,187	

EU Merchandise trade with Egypt by product - SITC (UN, WTO/ITS) & AMA/NAMA (WTO) breakdowns

indicator	unit	Agricultural Products (AMA/WTO)					Annual average growth
		2014	2015	2016	2017	2018	
imports	Millions of euros	801	884	928	1,017	1,027	6.4
exports	Millions of euros	1,973	2,277	1,803	1,351	1,528	-6.2
balance	Millions of euros	1,172	1,393	875	334	502	

²⁴ Datos y gráficos recuperables en: <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/negotiations-and-agreements/>

Para Coopera, la campaña 16/17 ya empezó con poca demanda, estableciendo como causa, la amenaza de las mandarinas de origen del hemisferio sur, sobre todo para las variedades Satsuma y Clementinas tempranas, por el solapamiento de las dos ofertas. También a finales de la campaña 2017, notaron la entrada de los cítricos provenientes de Egipto, que se ha hecho aún más patente en la campaña 2018 y lo sigue haciendo en la campaña 2019. Sobretudo en la variedad Valencia Late, que ha empezado a ser comercializada por los mercados egipcios, y provocando esto una falta de mercado para Coopera entre los meses de mayo de 2018 y junio de 2018.

EVOLUCIÓN DE LAS IMPORTACIONES POR SECTORES (ICEX)

	2015			2016		
	Valor	% Total	% Inc.	Valor	% Total	% Inc.
1 -- AGROALIMENTARIOS	174.328,32	17,7	-26,0	190.167,25	14,8	9,1

	2017 (D)			Ene-Jun 2018		
	Valor	% Total	% Inc.	Valor	% Total	% Inc.
	219.254,43	13,0	15,4	96.354,03	11,2	4,2

7.2 ALTERNATIVAS ANTE LA COMPLICADA SITUACIÓN DEL SECTOR

Ante la difícil situación que atraviesa el sector, se deben establecer prioridades de actuación para relanzar el potencial del campo valenciano. Tanto en la PAC con programación 2014-2020, como en próximo replanteamiento de la PAC y los FEADER para los años venideros, se establece como prioridad la mejora de la competitividad de la agricultura, la gestión sostenible y el desarrollo territorial, es por eso por lo que debemos establecer líneas de trabajo en este sentido.

- ⇒ Mejorar la **formación** de los agricultores, para su modernización y apertura hacia la incorporación de maquinaria y fertilizantes incluidos en los protocolos de Residuo Cero.
- ⇒ Combatir el desafío de las explotaciones de reducida dimensión que representan un incremento de costes y un difícil aprovechamiento de las economías de escala. Planteando programas de **reagrupación y concentración parcelaria**, para de esta forma unificar y facilitar el cultivo, avanzando hacia una mejora de la competitividad, aumentando las posibilidades de empleo, incluyendo la mecanización y la obtención de productos de mayor calidad. Para ello, es primordial el estudio de la Ley 8/2002 de 5 de diciembre, de Ordenación y Modernización de Estructuras Agrarias de la Comunidad Valenciana.

- ⇒ Avance en los sistemas de desarrollo en **fuentes energéticas alternativas** y renovables para poder aminorar la dependencia externa, reduciendo los efectos negativos de la dependencia energética externa y los efectos negativos del cambio climático.
- ⇒ Negociar con el **Consortio de compensación de seguros** y con el ESPON, seguros con mayores coberturas, para cubrir los posibles riesgos medioambientales, que van a ir a más en los próximos años
- ⇒ Abrir nuestras vías de exportación hacia países con potenciales demandas de cítricos.

7.2.1 Ampliación a otros mercados

En estos momentos de crisis, las exportaciones dirigidas a **países más allá de las fronteras de la UE** van a permitir descongestionar el sistema, aportando una mayor rentabilidad. Ante el riesgo de las exportaciones, cabe remarcar la Ley 12/2013 de la cadena alimentaria, que pretende un reequilibrio de las relaciones en la cadena. Introduciendo el llamado “contrato típico”, un contrato homologado por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, en el que se deben plasmar las condiciones de entrega, volúmenes, precios, especificaciones de calidad... asegurando así la máxima garantía al comprador y al vendedor, y asegurando el beneficio de ambas partes.

En el largo plazo, los esfuerzos del sector agrícola deben ir dirigidos a presionar a las instituciones europeas para que las exigencias de este contrato sean recíprocas. Es decir, en cada transacción comercial con el exterior de la UE, se deberían controlar tanto las **condiciones fitosanitarias y la normativa de competencia**, como las condiciones laborales y ambientales, consiguiendo así que los acuerdos de libre comercio cumplan los estándares europeos.

Coopera, hasta el 2015 basaba sus exportaciones en el entorno europeo hasta el año 2018, con casi un 95% de las exportaciones dirigidas al entorno europeo; sin embargo, ante la situación del sector analiza la ampliación de sus fronteras a terceros países más allá de la UE. Se plantean las alternativas más factibles:

a) Canadá

El primer objeto de estudio para proceder a entablar relaciones comerciales con Canadá es el **CETA** Comprehensive Economic and Trade Agreement (Acuerdo Extensivo Económico y de Comercio) en el que la UE estableció una reducción o incluso eliminación

de las tasas aduaneras entre Canadá y la UE, además de la unificación de los estándares reguladores.

Tal y como se desprende de los datos del ICEX, el sector agroalimentario ha sido el más beneficiado por este acuerdo, aumentando el volumen de venta de frutas y hortalizas a Canadá en un 89'3%, y esperando aún un crecimiento superior. Esto se ha puesto de manifiesto en la prensa, con noticias como las de "El confidencial"²⁵ en las que señalan: *"La realidad ha demostrado lo positivo para las empresas españolas en general y valencianas en particular de un acuerdo que ha permitido que en solo un año se hayan doblado las cifras de negocio de uno de nuestros principales sectores económicos como es el sector citrícola"* según Inmaculada Rodríguez Piñero (eurodiputada socialista) que difundía los datos que maneja la Comisión Europea.

Coopera, empezó sus relaciones comerciales con Canadá en el año 2018; sin embargo, sigue estudiando propuestas para ampliar su cartera de clientes. Ya que tal y como señalan informes de la Cámara de Comercio de la Comunitat Valenciana, las exportaciones de fruta fresca desde la Comunitat han sufrido una variación interanual del 126'87% y se espera que siga en esta tendencia.

Sigue estableciendo contacto con numerosas empresas canadienses de importación como: "Frusol Internacional" "ODR GLOBAL INC." "NEWLAND north america"

b) China

El próximo 12 de diciembre de 2019, terminará el acuerdo antidumping sobre los cítricos chinos en conserva de la UE, de esta forma los envíos desde China no tendrán que pagar el derecho arancelario que intenta equilibrar los costes de producción china respecto a la fruta europea, principalmente la Valenciana.

Esto va a suponer una amenaza, pero Coopera estudia diversificar su mercado allí para aprovechar las oportunidades del entorno ofreciendo un producto de alta calidad. La empresa ya cuenta con varias certificaciones de calidad, y por tanto le será más fácil entrar en este mercado. Pretende aumentar su porcentaje de exportaciones a países asiáticos en un plazo de 5 años, al menos hasta el 10% de éstas.

De esta forma, a partir de diciembre la importación hacia China irá dirigida a vender cítricos distinguidos por la excelencia valenciana. Esto se pretende conseguir mediante las llamadas certificaciones IGP (Indicación Geográfica Protegida) que según define el Reglamento (CE) nº 510/2006, de 20 de marzo de 2006, sobre protección de las indicaciones geográficas y de las denominaciones de origen de productos agrícolas y

²⁵ https://www.elconfidencial.com/espana/comunidad-valenciana/2018-09-08/espana-ceta-canada-exportaciones-citricos-frutas-y-verduras_1611169/.

alimenticios: *“aseguran que un producto agrícola es originarios de una región determinada, que posee una cualidad determinada, una reputación y aseguran que la producción, transformación o elaboración se realiza en una zona geográfica delimitada”*.

Para obtener esta regulación se cuenta con IGP “Cítricos Valencianos”, que es la entidad que certificará que los cítricos de Coopera son cultivados en la Comunidad Valenciana y cumplen con todos los requisitos exigidos, tanto de garantía de origen como de calidad. Para ello tendrá que proceder al registro del almacén como comercializador de productos valencianos, cumpliendo las condiciones y el reglamento de IGP “Cítricos Valencianos”.

Coopera sumará esta certificación a las certificaciones con las que ya contaba, que le permitían posicionarse ante las principales empresas de la distribución como un referente en calidad de producto y de servicio. Las certificaciones que poseía hasta el día de hoy eran:

- Global G.A.P: certificado de reconocimiento internacional, que asegura entre otras cosas: inocuidad alimentaria y trazabilidad, el medio ambiente y la biodiversidad, la salud, seguridad y bien estar del trabajador, y los procesos más avanzados de producción MIC (Manejo Integrado de Cultivo), MIP (Manejo Integrado de Plagas) y HACCP (Análisis de Peligros y Puntos Cítricos de Control).
- BCR Global Standards: que asegura el cumplimiento de las obligaciones legales de seguridad alimentaria y el máximo nivel de seguridad para la protección al consumidor.
- IFS: establece 8 normas enfocadas en el área de la alimentación, no estableciendo normas para los procesos, si no evaluando los procesos que desarrollan las diferentes empresas para ofrecer un dictamen basado en el riesgo

c) Japón

El día 1 de febrero de 2019 entró en vigor el acuerdo UE-Japón²⁶ para la eliminación de aranceles, que abría grandes oportunidades para el comercio y la inversión. Sin embargo, el sector cítrico no estará incluido, debido a las exigencias fitosanitarias que exige Japón, y sobre las cuales no se ha llegado a un acuerdo. Sin embargo, aunque actualmente no se pueda proceder a la exportación a Japón, Coopera debe seguir analizando este mercado y estudiando los posibles clientes, ya que debido a la cooperación estrecha que se va a producir con la entrada de este acuerdo, cabe la posibilidad de posibles reformas del acuerdo en los que se incluyan los cítricos.

²⁶ “El ALC/EPA UE-Japón: una oportunidad para la empresa española”, Dirección General de Política Comercial y Competividad, Secretaría de Estado de Comercio. Recuperable en: <http://www.comercio.gob.es/es-ES/comercio-exterior/politica-comercial/relaciones-bilaterales-union-europea/Documents/190319%20Fichas%20completo%20Japón%20v.5%20FINAL.pdf>.

d) Agricultura Ecológica

Aunque tras varias reuniones con los socios, esta propuesta no está en las prioridades de Cooperera, debe seguir analizándose como evoluciona la “Agricultura Ecológica”, propuesta que fue rechazada por los socios tras varios debates; en los que se justificó que es una zona con tendencia a las plagas de “*Tomicus destruens*” y “*Orthotomicus erosus*”, así como pulgones y otros insectos sin determinar, y por tanto dificultosa para este tipo de producción.

La agricultura ecológica, pretende un sistema de producción y elaboración libre de residuos, minimizando el impacto humano en el medio ambiente para obtener productos de óptima calidad. Esto supone no romper el ciclo biológico, sin insertar sustancias contaminantes. Además, se trata de una producción ampliamente regulada por la UE, y con muchas certificaciones y requisitos, que no sería bien recibida por los agricultores de la zona, ya que no cuentan con la formación suficiente para el control de todos los requisitos que se exigen en la distinta normativa:

- Reglamento CE nº 834/2007 del Consejo de 28 de junio de 2007, sobre producción y etiquetado de los productos ecológico.
- Reglamento CE nº 889/2008 de la Comisión de 5 de diciembre de 2008, por el que se establecen disposiciones de aplicación del reglamento anteriormente citado.
- Reglamento Ce nº1235/2008 de la Comisión de 8 de diciembre de 2008, por el que también se establecen disposiciones de aplicación del primer reglamento citado.

Aunque, en asamblea sí se planteó la incorporación voluntaria de los agricultores que lo desearan a los cursos que se ofrecen desde el CAECV (Comité de agricultura ecológica de la Comunidad Valenciana), en el que pueden cursar: ciclos formativos de grado medio en producción agroecológica, ciclos de agricultura ecológica semipresenciales, cursos de producción de plántulas y semillas en agricultura ecológica, entre otros.

Esto también podría suponer la apertura a un nuevo mercado, ya que la normativa de producción ecológica regula todas las fases de producción hasta la venta de producción al consumidor final. De esta forma, si se implementara esta producción existiría un control por parte del CAEV, en base al Reglamento nº 834/2007 por el que se debería notificar la actividad a la autoridad competente en caso de producir, elaborar, almacenar o comercializar con este tipo de productos.

Con esto se podría entrar en un nuevo mercado, potenciado por la Generalitat con el “Plan de Producción Ecológica 2016-2020”, e interesante en una provincia como la de Cooperera en la que en 2007 se produjo un aumento del 44% según los datos de CAEV, pasando de 32.458 hectáreas a 42.954 hectáreas de producciones con certificado de agricultura ecológica.

Como se ha hecho referencia en el apartado destinado a las enfermedades fitosanitarias y a los problemas medio ambientales, aunque Cooperera no incluya en sus actividades la agricultura ecológica, si se ha sumado a los protocolos de Residuo Cero, también apoyados por la UE.

Además de poner en marcha en la campaña 2018 de un abono propio, con formulación exclusiva de la cooperativa, promocionando así un abono más natural. Para potenciar este nuevo producto, la cooperativa en cooperación con Coarval, ha reunido a sus socios para informarles del proceso de elaboración del abono y de la procedencia de las materias primas para desarrollar estos abonos específicos que pretenden ser fieles a los protocolos de Residuo Cero a los que la empresa se ha sumado.

Aunque no esté relacionado con la agricultura, el interés de Cooperera de entrar en nuevos mercados se pone de manifiesto en los cultivos experimentales que esta llevando a cabo en su Campo de experiencias, en el cual ha incluido cultivos de arándanos, aguacates, papayas, chirimoyas, lichi, mango, fijoá, guabaya y otros. De esta forma la empresa pretende analizar como aprovechar el cambio de las condiciones climáticas y las características del suelo de la zona.

7.2.2 Reestructuración de plantilla a largo plazo

Tras la puesta en escena de todos los problemas por los que atraviesa el sector en los últimos años, Cooperera se pregunta si la tormenta de granizo del pasado 1 de julio no fue un hecho aislado.

Tras el granizo, muchos agricultores de la zona han dejado perder la cosecha de la campaña, aumentando alarmantemente la cantidad de campos abandonados por la falta de rendimiento de la tierra. Esto ya era tendencia antes del granizo, ya que la agricultura no es la fuente de ingresos principal de la mayoría de los socios de Cooperera; la situación cada vez más complicada del mercado, ha provocado que el beneficio de los socios tienda a cero, e incluso llegando a no cubrir con los ingresos los costes de producción.

La empresa se plantea buscar alternativas para el exceso de producción, y para aquellos cítricos que no pasen los estándares del mercado convirtiéndose en destrío.

Entre las alternativas más factibles se han elegido:

- Venta de las naranjas para la transformación en zumo
- Destinar los residuos provenientes del zumo (pulpa, semillas y piel) a diversas aplicaciones ²⁷:
 - Venta como compuesto para alimento del ganado

²⁷ Gómez Manrique, A., (2018): “*Visión general del aprovechamiento de residuos cítricos como materia prima de biorrefinerías*”, Universidad Complutense de Madrid.

- Uso como materia prima de biorefinerías para obtener aceites esenciales: pectínica y bioetanol.

A pesar de esto, la empresa es consciente de que las medidas adoptadas como temporales por el granizo, podrían tener que convertirse en definitivas parcialmente.

Se tomó la medida de un expediente de reducción de jornada por causa mayor para los trabajadores fijos, con la finalidad de preservar los puestos de trabajo ante una coyuntura desfavorable temporal. Sin embargo, la situación del sector parece haber convertido la bajada de producción en un problema mayor, y por el que, tras un periodo de reducción de jornada, la empresa puede tener que verse forzada a tomar otras medidas.

Entre las medidas planteadas se encuentra el planteamiento de una **reducción de jornada de los trabajadores, pero esta vez fundada en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción del artículo 47 ET**. Según el apartado 2 de este artículo, se entiende la reducción de jornada como una *“disminución temporal del tiempo de trabajo”*, y por tanto la empresa no estaría ante una reducción de jornada definitiva, aunque no se establece ninguna duración máxima.

Para ello Cooperera tendrá que demostrar que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; aunque quizá no se cumplan los requisitos que solicita el ET para las causas económicas, sí podría iniciar el procedimiento alegando causas productivas, por que sí se ha producido un *“cambio en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.

Siendo el procedimiento indiferente al número de trabajadores afectados, la empresa tendrá que poner en marcha un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, tal y como se indica en el artículo 47 ET. En caso de alcanzar un acuerdo, tendrá que ser comunicada a la autoridad laboral para que se comunique con la entidad gestora de la prestación por desempleo. Este procedimiento se tendrá que seguir tanto si la empresa decide reducir temporalmente la jornada de sus trabajadores, como si opta por la suspensión de algunos o todos los contratos de trabajo.

Al igual que con la reducción de jornada por fuerza mayor a la que acude la empresa inicialmente, los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos de cotización podrán acceder a la prestación por desempleo regulada en la LGSS en porción a la reducción de la jornada.

Si esta medida resultara insuficiente, y la empresa tras un periodo de reducción o suspensión de contratos del artículo 47 ET, siguiera sin poder hacer frente a la situación, debería acudir al artículo 52 o 51 ET.

Estaríamos entonces pasando de una medida temporal, a una medida definitiva de despido. Aunque Cooperera no contempla en ningún caso un despido colectivo (ya que no llegarían a alcanzar el número mínimo de despidos requeridos en el artículo para aplicar la regulación del despido colectivo), sí sería aplicable el artículo 52.c). En este caso cuando se den las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción definidas en el artículo 51 ET, sin afectar al número mínimo; entonces tendrá Cooperera, que seguir el procedimiento y forma establecido en el artículo 53 ET para este despido objetivo, comunicando de manera escrita al trabajador la causa y entregando una indemnización de 20 días para año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 anualidades, aunque podrá acogerse Cooperera a la negativa a la indemnización por la situación por la que atraviesa, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir el abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

Esencial es en este punto el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Ya que en caso de que la empresa recurra a una suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que a la larga sea insuficiente y tenga que recurrir a la extinción definitiva de los contratos de trabajo, en este Real decreto se establece una reposición del derecho de sus trabajadores a la prestación por desempleo.

Es decir, este Real Decreto Ley, establece en su artículo 16 que:

*“ Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la **reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días**, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:*

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;*
- b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.”*

Este precepto sería de aplicación al caso de Cooperera, y esencial para los trabajadores a los que se tenga que despedir en base al artículo 52.c) ET, ya que, en caso de reanudar el derecho a la prestación por desempleo, podrán reponer lo consumido durante el tiempo

en el que la empresa ha tenido que acudir a medidas temporales de reducción de jornada. Para que esto sea una realidad, el derecho debe ser solicitado de acuerdo con el artículo 209 LGSS.

De todas formas, la empresa tendrá que tener en cuenta en este punto lo comentado en el apartado previsto para las bonificaciones en las cuotas empresariales a la seguridad social. Ya que en caso de despedir a los trabajadores antes de transcurrido un año desde la fecha de finalización de la reducción de jornada, tendría que proceder al abono de las cuotas exoneradas, más los intereses de demora, a parte de la sanción que en su caso se le impongan, en caso de que le sea concedida la bonificación de las cuotas empresariales tras el recurso de alzada que la empresa pretende imponer.

Otra opción analizada por Cooperá, ha sido la de proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por vía del artículo 41 ET. La empresa ha sido reticente a tomar esta medida tras la reducción de jornada por fuerza mayor, por que pretenden esperar a que el sector se recupere o que las alternativas planteadas para el relanzamiento en mercados nuevos, haga sus efectos.

En cuanto a los trabajadores fijos discontinuos en el largo plazo, puede que se tenga que proceder a la extinción de algunos contratos, y no por incumplimiento del orden de llamamiento, si no por no proceder al llamamiento en campañas sucesivas y, por tanto, y en caso de que se llegue a los umbrales del despido colectivo, tendría que procederse a tramitar el procedimiento de despido colectivo²⁸.

²⁸ STS Sala de lo social, de 24 de octubre de 2018, Nº 931/2918 REC.2842/2016.

8. CONCLUSIONES

El objetivo del trabajo era dar respuesta a la situación de una Cooperativa tras una tormenta de granizo que destruyó la cosecha de gran parte de los agricultores de la Ribera Alta, teniendo un grave impacto en la economía de la zona, debido al arraigo de la economía agrícola.

Después de analizar las variables más importantes de la Cooperera, así como describir de forma sucinta su historia y régimen de organización; se procede a un breve repaso de la estructura orgánica de las cooperativas y sus rasgos más característicos, se describe de forma más extensa su presencia en la Comunidad Valenciana, tomando en consideración la importancia del sector en la zona.

Con la intención de reducir el objeto de estudio, se remarcan los rasgos específicos de las cooperativas agrarias, y en concreto de la cooperativa. Se pone de manifiesto la importancia de éstas en el sector, tanto por el peso de las exportaciones del sector, como por la superficie destinada al cultivo de cítricos y cosechas hortofrutícolas. Ahondando en el tema se describe la participación de las cooperativas agroalimentarias en cada uno de los eslabones de la cadena alimentaria

Pone en escena la desigualdad entre sexos dentro del sector agrario, actividad mayoritariamente masculina, y como esto influencia la presencia de mujeres en los órganos de representación de este tipo de organizaciones. Sumariamente se repasan los datos obtenidos por distintas asociaciones sobre el tema, poniendo de manifiesto una lenta tendencia al crecimiento, aun cuando los datos siguen siendo alarmantes y la igualdad un tema pendiente para el cooperativismo. Por ello destaca la labor de asociaciones como AMCAE, que tratan de romper con esta tendencia anticuada, implementando iniciativas en esta vía.

Una vez enfocado el mundo cooperativo, encuadra el acontecimiento sufrido por la empresa, entre las distintas alternativas que ofrece el Estatuto de los Trabajadores tras una crisis. Descartando de esta forma la inclusión en las causas económicas técnicas o de producción del artículo 51, por ser más ajustado a la situación el concepto de fuerza mayor manejado por la jurisprudencia actual, del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Diferenciando las dos tendencias doctrinales en la materia, que diferencian una fuerza mayor impropia, de una propia que legitimaría la adopción de medidas temporales de regularización de empleo. Destacando los principales rasgos de este concepto, la extraordinariedad y la imprevisibilidad, que deben estar patentes, aunque suponen un estudio pormenorizado en cada uno de los casos, dependiendo de la actividad y empresa afectada.

Tras la delimitación del concepto y el estudio de la jurisprudencia en este sentido, se amolda la tormenta de granizo que azotó los campos adscritos a Coopera y son analizadas las diferentes alternativas que podría tomar el Consejo Rector de la Cooperativa en cuanto a la plantilla.

Tras el análisis separado de las distintas opciones, y concluyendo que la mejor opción sería un procedimiento de reestructura empresarial mediante la solicitud de una reducción de jornada de los trabajadores por causa de fuerza mayor.

En base a la legislación vigente, se analiza el procedimiento administrativo a seguir por la entidad, empezando por los documentos necesarios para solicitar el inicio del procedimiento, en vistas a que la Autoridad Laboral competente, constata la existencia de la fuerza mayor alegada. Tras la confirmación pertinente, procede a la comunicación a los representantes de los trabajadores, procediendo, además, a la negociación de medidas que atenúen las consecuencias perjudiciales que el granizo tiene para la plantilla.

Autónomamente son analizados los trabajadores con contratos fijos discontinuos por el carácter particular de este régimen, esbozando las principales características y problemáticas sobre este tipo de contrato, e intentando incluir medidas para la flexibilización de la reincorporación de estos trabajadores tras fenómenos que impidan un trabajo efectivo durante la jornada estimada para otras campañas. De esta manera, se plantea la negociación de la empresa con los trabajadores fijos discontinuos, para incluir cláusulas de incorporación tardía, e excedencias con reserva de puesto para aquellos trabajadores que decidan no reincorporarse en la difícil campaña.

Para poder dar una información más global a los trabajadores, es estudiado el sistema de protección de la seguridad social, analizando que tipo de prestaciones podrían solicitar los trabajadores afectados tanto por el no llamamiento, como por la reducción de jornada por causa de fuerza mayor. Además de esto, se incluye referencia al Real Decreto ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación al Empleo, y mediante el cual la empresa tiene posibilidad de solicitar una reducción de las cuotas empresariales a la seguridad social, que en este caso se supone hipotéticamente que ha sido rechazado y por tanto incluyendo referencia al posible recurso de alzada.

Por último se incluye todo un estudio sobre la crisis que sufre el sector agrícola en los últimos años, analizando: los riesgos ambientales y fitosanitarios que supone la entrada de nuevos competidores extranjeros en el entorno europeo, el efecto que está teniendo el cambio climático en el campo valenciano debido a la escasez de precipitaciones, el padecimiento de numerosos fenómenos extremos y extraños para los agricultores, así como las distintas medidas que plantea la PAC para potenciar el desarrollo del mundo rural, y la protección del medio ambiente.

De manera análoga, pone de manifiesto la preocupación de los agricultores valencianos por la entrada en el mercado de europeo de competidores provenientes del hemisferio sur, como Sudáfrica o Egipto, y que hacen peligrar la estabilidad de la economía valenciana, además de traer consigo el riesgo de nuevas plagas y enfermedades vegetales.

Ante los problemas del sector, se plantean diferentes alternativas que Coopera podría implementar para de esta forma relanzar sus ventas y superar la debacle del sector. Incluyendo medidas tales como, la concentración parcelaria, la ampliación de sus fronteras hacia otros mercados más allá de la Unión Europea, así como el desarrollo de técnicas de agricultura ecológica o de Residuo Cero.

Finalmente, son estudiadas posibles reestructuraciones de plantilla más intensas en caso de que la crisis del sector persista, y sea insuficiente la medida temporal que ahora se plantea para la empresa. Todo esto teniendo en cuenta el Real Decreto ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que puede condicionar la toma de decisiones.

9. BIBLIOGRAFIA

- Calvo Végez, J. (2013), *“La nueva ley 13/2013 y la creación de la figura de la entidad asociativa prioritaria”: un paso adelante en la competitividad de las cooperativas agrarias*”. Actualidad Jurídica Aranzadi num.871/2013 Comentario.
- Carretero y Goretti Avello, M. Fundación mujeres (2011), *“La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias: estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario”* (Proyecto Integra).
- Cooperativas Agroalimentarias España (2019), *“El cooperativismo agroalimentario. Macromagnitudes del Cooperativismo Agroalimentario Español”* (Página 3 y siguientes).
Recuperable en: http://www.agro-alimentarias.coop/cooperativismo_en_cifras
- Domingo J. y Romero C. (1987), *“Las empresas cooperativas agrarias: una perspectiva económica”* Ediciones Mundi-Prensa.
- Dirigentes PSPV, Unió de Llauradors, AVA-Asaja, UPA, la Federación de Cooperativas Agroalimentarias, Coordinadora de Agricultores de Comunitat Valenciana (COAGV), (2019), *“Convenció cítrícola, 1 y 2 de marzo de 2019”* (Página 5).
- Herrero, A. *“Las cooperativas agroalimentarias y la cadena de valor”*.
Recuperable en: <https://www.publicacionescajamar.es/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/24/24-623.pdf>.
- Informe de auditoría de cuentas anuales emitido por un auditor independiente de cooperativa agrícola sagrado corazón de Jesús, Coop.V a 31 de agosto de 2018.
- Cooperatives Agroalimentaries de la Comunitat Valenciana, *“Informe de participación de las mujeres en las Cooperativas Agroalimentarias Valencianas”*.
Recuperable:<http://www.cooperativesagroalimentariescv.com/download/informe-de-participacion-de-las-mujeres-en-las-cooperativas-agroalimentarias-valencianas-2016/>.
- Mellá Martí, E.; Carnicer Andrés, M.P.; Juliá Igual, J.F. (2018), *“El gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas: modelos de referencia y casos empresariales”*.

- Mercader Uguina J.R. y de la Puebla Pinilla (2012), *“Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”*, Tirant lo Blanch.
- Morillas Jarillo, M.J. (2008), *“Las Sociedades Cooperativas”*, Iustel.
- Muñiz Espada, E. (2011), *“Relaciones entre las experiencias agrarias y el mundo rural a través de la actividad de las mujeres”* (Madrid), Libro Blanco de la Agricultura y el Desarrollo Rural.
- Nardi Alba Benaches (2006), *“La empresa más humana, episodios de historia cooperativa en la Comunidad Valenciana (1975-2005)”*, Confederació de Cooperatives De la Comunitat Valenciana.
Recuperable en: <https://concoval.es/es/publicaciones/>.
- *“Subsidio por desempleo, protección por desempleo”* marzo 2019, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
Recuperable en:
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_prestaciones/folleto_sub_desemp.pdf.

Prensa relacionada:

- <https://www.lasprovincias.es/ribera-costera/algemesi-impulsa-tratamiento-20180705004846-ntvo.html>
- https://www.elconfidencial.com/espana/comunidad-valenciana/2019-01-24/naranja-citricos-sudafrica-comision-europea_1780234/
- https://elpais.com/politica/2019/05/12/actualidad/1557682109_169092.html
- <https://www.levante-emv.com/economia/2019/03/15/unio-exige-soluciones-urgencia-crisis/1848841.html>
- https://www.elconfidencial.com/espana/comunidad-valenciana/2018-12-22/naranja-sudafrica-rebelion-campo-valenciano-citricos_1715194/
- <https://www.europapress.es/economia/noticia-congreso-debate-suspension-temporal-acuerdo-ue-sudafrica-importacion-naranjas-20190217115834.html>

ANEXO I: ENTREVISTA GERENTE “COOPERATIVA AGRÍCOLA S.C.J. COOP. V. ALGEMESÍ”

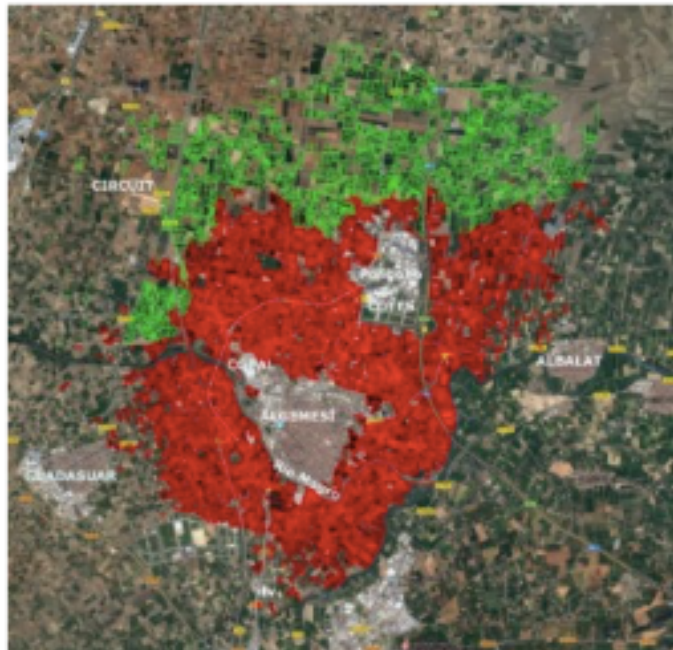
PRESENTACIÓN

Hola soy Laia Ferragut, estoy estudiando quinto curso ADE y derecho, y estoy haciendo mi trabajo de final de grado.

Aunque está enfocado principalmente al derecho laboral, también quiero darle una perspectiva más cercana a la empresa, para intentar abarcar todos los problemas, desde los económicos hasta la gestión de recursos humanos desde el punto de vista laboral.

INTRODUCCIÓN

Primero que todo, y antes de empezar, quería comentarle que, aunque le realice la entrevista, el trabajo no se centra en un caso en concreto, más bien trata los efectos a los que se enfrentan las cooperativas tras sucesos de fuerza mayor, pero básicamente nos centramos en una cooperativa hortofrutícola, situada en la comunidad valenciana; y con un porcentaje de trabajadores con contrato laboral fijo discontinuo alto.



Es por eso, que, aunque COPAL es un buen ejemplo, yo trataré un caso ficticio, basándome en hechos reales de distintas cooperativas.

Primero, usted es el gerente de la empresa, pero, aunque por experiencia conozco los órganos sociales de la cooperativa...

Funcionalmente, ¿Cómo está estructurada Copal? ¿Por departamentos funcionales? (Exportación, producción, calidad...)

Copal está dividida en dos secciones, la sección de suministros y la de comercio hortofrutícola, que a la vez dividimos dentro de la empresa en la sección de cítricos y en la de frutas.

Ahora, básicamente nos centramos en los acontecimientos tras el granizo del día 1 de julio, que podemos contemplar como un episodio de fuerza mayor. Diferentes periódicos entre ellos el Levante sitúan los daños del pedrisco en un 100% de la cosecha de caqui y de naranja; y los daños en torno a 50 millones de euros.

Se ha estimado que el granizo afectó entre 11.000 y 15.000 hectáreas de la Ribera, cuantas de estas eran zona de producción de la Copal, aproximadamente

¿Cuál fue el alcance de los daños para Copal?

¿Qué porcentaje de la producción se vio afectada para Copal?

¿Cuántas campañas cree que se verán afectadas después del granizo?

Pues, en los estudios que fueron realizados en las semanas siguientes al pedrisco se estimó que un 75% del terreno de los socios de copal había sido afectado. Esto supone aproximadamente un 65% de la producción de esta campaña. En cuanto a las campañas, aunque es difícil estimarlo, creemos que la máxima afectación se producirá este año. El problema ha sido que el pedrisco no solo ha afectado a los frutos; hay zonas en las que la piedra ha dañado, el árbol, la madera del árbol, y esto es un problema más grave, ya que no podemos saber en ese caso si se verán afectadas campañas posteriores.

Entiendo que la empresa ha realizado un ERE suspensivo o ERTE y de reducción de jornada.

¿Se plantearon otras opciones ante la situación de la empresa?

Si no es así, específicamente cuales son las soluciones adoptadas por la empresa tras el suceso

En un primer momento, la única opción era un ERE por causas económicas, básicamente porque no se conocía la opción de la fuerza mayor, bueno no es que no se conociera, es que no había ningún precedente. Fue la primera opción, pero se pensaba que no lo darían porque no se había decretado "zona catastrófica". Fue el asesoramiento del departamento de recursos humanos, el que introdujo esta idea, y por supuesto que el departamento jurídico fue el que puso en marcha el procedimiento.

La existencia de este acontecimiento de fuerza mayor según el Reglamento 1483/2012 tiene que ser constatado por la autoridad laboral competente,

¿Fue así?

En caso de serlo, ¿que medios de prueba se facilitaron para que pudiera ser constatado?

¿Solicitó la autoridad laboral competente más información a parte de la que la empresa le facilitó?

Por supuesto, en un primer momento vino una inspección de trabajo, aunque los documentos se tenían que presentar ante Seguridad social. Aportamos,

- ✓ Un informe pericial propio de los daños
- ✓ Un informe pericial externo de los daños
- ✓ Certificaciones del Ayuntamiento de los daños y las zonas afectadas
- ✓ Certificaciones de Agroseguro
- ✓ Una memoria explicativa sobre cuales iban a ser las consecuencias, daños, medidas laborales planteadas, problemas...
- ✓ Fueron aportados todos en los 25 días posteriores al granizo, fue una actuación muy rápida.

¿Para llegar a plantear las medidas laborales planteadas, antes fueron asesorados por profesionales? ¿O la misma empresa con sus profesionales ha bastado para tomar las decisiones que eran necesarias?

Fue el departamento jurídico de la empresa, y el departamento de recursos humanos el que llevo a cabo el procedimiento de solicitud del ERE por fuerza mayor, y el que consiguió todos los documentos y los aportó. La única intervención externa fue para los informes periciales, pero en un principio todo se manejó desde la propia empresa.

La verdad es que estamos muy contentos de las medidas adoptadas, creo que la empresa ha sabido manejar la situación, y aunque la situación era y es complicada, hemos intentado superar la crisis de la mejor manera, y creo que el planteamiento del ERE por fuerza mayor ha sido todo un éxito.

Ahora, y en parte lo que más me interesa, es saber qué medidas específicas ha tomado la empresa respecto a su plantilla. Según informes disponibles en distintas bases de datos, tengo entendido que en 2016 la empresa contaba con alrededor de 650 trabajadores...

¿Cómo se divide la estructura laboral de la empresa? Es decir, cual es la proporción de fijos, de fijos discontinuos, de contratos temporales... (aproximadamente, simplemente es para saber el impacto de las medidas)

Podemos dividirlo en porcentajes un 70% de la plantilla son fijos discontinuos y un 25% trabajadores con contratos eventuales. Por tanto, en torno a un 5% de los trabajadores son fijos, o un poco más, aproximadamente es así.

A los trabajadores fijos, ¿puede aproximar una media del porcentaje de reducción de jornada? ¿O a variado mucho dependiendo del puesto de trabajo?

El ERE ha afectado a 32 trabajadores fijos durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2019, con reducción de jornada. De momento no se ha suspendido ni extinguido ningún contrato y, solo se han reducido las jornadas de 32 trabajadores fijos, aunque puede que, al acercarnos a la época estival, tengamos que reducir alguna jornada más. En cuanto a la reducción de la jornada, depende mucho

del trabajador, tenemos desde contratos que se ha reducido casi todo el año al 50%, hasta algunos trabajadores fijos que solo han visto reducida su jornada un 30% durante los meses de verano, varía mucho.

Con la reducción de jornada de los trabajadores, ¿tienen derecho a alguna bonificación en las cuotas de la Seguridad Social? ¿Les cubre durante el tiempo que les afecte la medida algún tipo de prestación de la seguridad social? (por desempleo)

Se ha solicitado una exoneración de cuotas de la Seguridad Social por el porcentaje de la reducción de jornada, ha sido denegada, porque las instalaciones siguen en marcha, pero bueno se ha recurrido y aún estamos a la espera de la resolución.

¿En cuanto a los fijos discontinuos, aproximadamente que porcentaje de ellos NO va a ser llamado esta campaña?

Bueno tampoco podemos hablar de un porcentaje, se irán llamando conforme nos hagan falta, pero está claro que conforme se ha reducido la producción se reduce la necesidad de trabajadores, pero en principio, serán llamados con el mismo orden que otros años conforme a las necesidades.

Para el llamamiento en esta campaña, ¿se ha seguido el orden que se seguía en las campañas anteriores o ha habido algún cambio?

Si, como he dicho no han cambiado los criterios de llamamiento, se llamará a los trabajadores conforme se vayan necesitando.

Cree que la campaña próxima (aunque usted ya no será el gerente de la empresa supongo que se habrá estudiado), ¿esperan que se pueda llamar a más porcentaje de fijos discontinuos por la recuperación de la producción?

Aunque no lo podemos predecir, porque no sabemos cuál es el daño real a la madera de los árboles, se estima que el año que viene volveremos sobre el 80%-90% de nuestra producción normal, pero todo son estimaciones.

Es un punto importante, que en el convenio colectivo se reconoce “plus de antigüedad” o más conocido como quinquenios, decenios... a los trabajadores contratados antes de 1997, es por eso por lo que supongo que para la empresa supone un mayor coste el salario de los trabajadores que llevan más años en la empresa, que las nuevas contrataciones, o los nuevos contratos de fijos discontinuos, y eso supone un problema de viabilidad de los despidos económicamente.

Han sido extinguidos contratos de los fijos discontinuos más cercanos a la jubilación, o los fijos discontinuos más recientes, ¿ha tenido la empresa algún margen de maniobra en este sentido?

No se ha extinguido ningún contrato fijo discontinuo, y en cuanto a la negociación, en los ERES de fuerza mayor, casi todos son comunicaciones con los representantes de los trabajadores, pero prácticamente no se exigía ninguna negociación, quiero decir, llegar a un acuerdo.

Igualmente, en el convenio colectivo se prevé una especie de incorporación tardía a los fijos discontinuos que hayan suscrito unos contratos previstos en el mismo y de esta manera la empresa puede retrasar su reincorporación al puesto de trabajo.

Ante la situación de la cooperativa tras el granizo, ¿Se ha negociado con los representantes de los trabajadores alguna medida por el estilo?

Quiero decir, en esta campaña, si algún trabajador fijo discontinuo presentara un contrato de trabajo temporal en otra empresa (que le ofrezca, por ejemplo, un contrato de 6 meses de trabajo, que la cooperativa no puede ofrecer esta campaña).

¿Ha sido fácil la negociación con los representantes de los trabajadores?

Realmente con el ERE por fuerza mayor no existe una negociación con los representantes de los trabajadores, si no que se produce la comunicación de las decisiones. Pero si es verdad que, ante esta situación de una reducción tan grande de la producción, hemos tenido que pactar una “excedencia no computable”, es decir un trabajador fijo discontinuo puede presentar un contrato de trabajo eventual para este año, que justifique su negativa a la reincorporación, quedando su contrato suspendido de mutuo acuerdo para esta campaña. Por supuesto en la próxima campaña ya no será posible acogerse a esta excedencia, está pactada solo para este año.

También, tengo que decir, que en todo momento los representantes de los trabajadores han sido conscientes, que no dependía del consejo rector o de mí, el hecho de las reducciones de jornada, o de la reducción de la producción; cualquier persona que esté mínimamente enterada del sector, sabe que el pedrisco ha destrozado prácticamente todo el cultivo, y ha hecho mucho daño a los árboles, iremos viendo como se recupera la producción las próximas campañas.

Pues esto es todo, muchas gracias por responder a las preguntas, ha sido de mucha ayuda para el trabajo, es difícil encontrar Cooperativas de esta dimensión, y Copal es una empresa reconocida a nivel nacional. Muchas gracias.

ANEXO II: BALANCE DE SITUACIÓN A 31 DE AGOSTO DE 2018

ACTIVO	31/8/2918
A) ACTIVO NO CORRIENTE	24.251.023'78
I. Inmovilizando intangible	38.619'97
5. Aplicaciones informáticas	38.619'97
II. Inmovilizado material	18.669.028'60
1. Terrenos y construcciones	12.418.346'57
2. Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material	5.763.322'61
3. Inmovilizado en curso y anticipos	487.359'42
III. Inversiones inmobiliarias	247.180'18
1. Terrenos	147.364'13
2. Construcciones	99.816'05
IV. Inversiones en empresas del grupo y asociadas a largo plazo	79.427'20
1. Instrumentos de patrimonio	67.500'00
6. Créditos a socios	11.927'20
V. Inversiones financieras a largo plazo	4.722.203'53
1. Instrumentos de patrimonio	1.314.223'62
3. Valores representativos de deuda	3.407.979'91
VI. Activos por impuesto diferido	494.564'30
B) ACTIVO CORRIENTE	17.337.746'98
II. Existencias	1.164.071'33
1. Comerciales	468.804'10
2. Materias primas y otros aprovisionamientos	689.800'23
6. Anticipos a proveedores	5.467'00

III. Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar	5.576.397'00
1. Clientes por ventas y prestaciones de servicios	974.212'48
2. Clientes, empresas del grupo y asociadas	454.276'17
3. Deudores varios	66.451'60
5. Activos por impuesto corriente	49.153'50
6. Otros créditos con las Administraciones públicas	4.032.303'25
IV. Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo	6.783'16
2. Créditos a empresas	6.783'16
V. Inversiones financieras a corto plazo	1.680.817'82
2. Créditos a empresas	2.351'97
3. Valores representativos de deuda	1.371.429'85
5. Otros activos financieros	307.036'00
IV: Periodificaciones a corto plazo	163.787'34
VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	8.745.890'33
1. Tesorería	8.745.890'33
TOTAL ACTIVO (A + B)	41.588.770'76
PATRIMONIO NETO Y PASIVO	31/8/2918
A) PATRIMONIO NETO	37.779.047'33
A1. FONDOS PROPIOS	32.133.657'33
II. Reservas	32.082.161'96
1. Fondo de reserva obligatorio	26.367.808'41
3. Reservas estatutarias	1.350.485'11
4. Otras Reservas	4.363.868'46
V. Excedente de la cooperativa	51.495'35
A3. SUBVENCIONES, DONACIONES Y LEGADOS RECIBIDOS	5.645.390'00

B) PASIVO CORRIENTE	2.155.805'68
I. Fondo de Educación, Formación y Promoción a largo Plazo	0'00
II. Deudas con características especiales a largo plazo	391.661'52
1. "Capital" reembolsable exigible	391.661'52
IV. Deudas a largo plazo	340.550'79
2. Deudas con entidades de crédito	336.050'79
5. Otros pasivos financieros	4500'00
VI. pasivos por impuesto diferido	1.423.593'377
C) PASIVO CORRIENTE	1.653.917'74
I. Fondo de Educación, Formación y Promoción a corto plazo	148.109'27
IV. Provisiones a corto plazo	0'00
V. Deudas a corto plazo	277.082'48
1. Deudas con entidades de crédito	248.390'11
5. Otros pasivos financieros	28.692'37
VI. Deudas con empresas del grupo y asociadas a corto plazo	120.803'02
3. Deudas con socios	120.803'02
VII. Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	1.097.217'87
1. Proveedores	407.575'00
2. Proveedores, empresas del grupo y asociadas	249.622'51
3. Acreedores varios	189.403'76
4. Personal (remuneraciones pendientes de pago)	99.789'41
6. Otras deudas con las Administraciones Públicas	138.404'55
7. Anticipos de clientes	12.422'64
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+ B + C)	41.588.770'76

ANEXO III: DAÑOS Y PÉRDIDAS POR LOCALIDAD Y TIPO DE CULTIVO

Daños y pérdidas por localidad*

	SUPERFÍCIE AFECTADA	PÈRDUES ECONÒMIQUES
Guadassuar	2.074 ha	12.212.370 €
Carlet	1.219 ha	4.315.275 €
Benimodo	202 ha	290.123 €
Alberic	1.019 ha	5.083.110 €
Tous	59 ha	315.171 €
Massalaves	450 ha	2.776.680 €
Algemesí	3.067 ha	19.376.841 €
Alginet	874 ha	1.943.348 €
Benifaio	212 ha	285.294 €
L'Alcudia	1.846 ha	15.069.945 €
Alzira	968 ha	5.172.417 €
Benimuslem	332 ha	1.817.100 €
RIBERA ALTA	12.322 ha	68.657.673 €

Sueca	750 ha	1.063.570 €
Albalat	921 ha	7.224.565 €
Polinyà	522 ha	2.307.713 €
Benicull	127 ha	356.250 €
RIBERA BAIXA	2.321 ha	10.952.098 €

TOTAL RIBERES	14.643 ha	79.609.771 €
----------------------	------------------	---------------------

Daños y pérdidas por cultivo*

	SUPERFÍCIE AFECTADA									TOTAL
	Caquí	Cítrics	Arròs	Meló Alger	Fruita d'Estiu	Magrana	Hortalisses	Alvocat	Kiwi	
RIBERA ALTA	4.814 ha	6.980 ha	41 ha	115 ha	150 ha	96 ha	106 ha	11 ha	10 ha	12.322 ha
RIBERA BAIXA	106 ha	1.661 ha	499 ha	4 ha	2 ha	3 ha	45 ha	0 ha	1 ha	2.321 ha
TOTAL RIBERES	4.920 ha	8.640 ha	540 ha	120 ha	153 ha	98 ha	151 ha	11 ha	11 ha	14.643 ha

	PÈRDUES PER CULTIU									TOTAL
	Caquí	Cítrics	Arròs	Meló Alger	Fruita d'Estiu	Magrana	Hortalisses	Alvocat	Kiwi	
RIBERA ALTA	32.344.032 €	34.346.727 €	32.076 €	402.084 €	517.242 €	604.320 €	351.585 €	24.696 €	34.911 €	68.657.673 €
RIBERA BAIXA	1.038.912 €	9.517.905 €	248.851 €	12.204 €	13.704 €	16.680 €	101.250 €	0 €	2.592 €	10.952.098 €
TOTAL RIBERES	33.382.944 €	43.864.632 €	280.927 €	414.288 €	530.946 €	621.000 €	452.835 €	24.696 €	37.503 €	79.609.771 €

INFORME DE: "LA UNIÓ DE LLAURADORS I RAMADERS" Recuperable en: <http://launion.chil.me/attachment/9c92deda-4650-430c-8ec5-10be0b942ba9>

ANEXO IV: ENTREVISTA CON TRABAJADORA FIJA CON REDUCCIÓN DE JORNADA

Introducción

Buenos días, soy Laia Ferragut y soy estudiante del doble grado en Ade y derecho, y me encuentro realizando mi trabajo de final de grado. El trabajo se trata de un caso práctico en el que se abordan las diferentes alternativas que puede adoptar el gobierno de una Cooperativa tras experimentar un fenómeno de fuerza mayor vinculado a la climatología. Es por eso por lo que, me interesaba realizar una entrevista por usted, ya que como bien recordará la Cooperativa para la que trabaja "Copal", ha recurrido a un expediente de reducción de jornada tras sufrir una tormenta de granizo el pasado 1 de julio.

Primero que todo, ¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa? ¿Cuál es su formación? ¿Qué puestos ha ocupado y durante cuánto tiempo?

Empecé a trabajar en el año 87, con un contrato de fija discontinua, trabajando igual 3 o 4 meses durante la temporada, y empecé en control de calidad. Más tarde, creo que fue en el año 98 fue cuando pase a ser fija también en control de calidad. A partir de 2002, pase a ser adjunta a jefe de producción.

Estudí en la Universidad Politécnica de valencia, ingeniería técnica agrícola, y posteriormente he hecho muchos cursos de control de calidad, auditoría interna...

¿Ha ocupado algún puesto en el Consejo Rector de su cooperativa? ¿Cómo fue la experiencia?

Entré como miembro de los trabajadores, de los 12 miembros uno era elegido por los trabajadores, y fui yo la elegida, permaneciendo dos candidaturas, 8 años. Ese puesto se quitó, y entonces me presenté como socia, y fui elegida, siendo la secretaria del consejo rector, durante una legislatura. En las siguientes elecciones ya no me presenté.

La experiencia fue enriquecedora, más que nada porque era capaz de transmitir la experiencia en el sector, y por tanto podía plantear aspectos de mejora.

Tras su larga experiencia en el mundo cooperativo, ¿Cómo definiría su cooperativa o el cooperativismo en general? ¿Cuáles son para usted los principales problemas que experimenta el sector?

Probablemente el problema sea la sobreproducción de cítricos, y no hay tanta salida para la producción actual. En la zona adscrita a la cooperativa, el problema es el minifundismo, además de que los agricultores no tienen los campos como una fuente de ingresos principal, si no como un hobby, como un segundo ingreso. Eso puede ser bueno o malo, pero aquí ha subsistido gracias a que la gente no depende solo de la agricultura, a parte de los campos, suelen tener otros trabajos no relacionados con el campo.

“Copal”, decidió iniciar un expediente de fuerza mayor. ¿Cuándo le fue comunicado? ¿De qué forma?

El 28 de agosto citaron a todos los trabajadores a una reunión, la mayoría estábamos de vacaciones, y comunicaron que la empresa iba a hacer un expediente de regulación de empleo y que a cada uno le afectaría de una manera.

¿Se plantearon varias posibilidades en la Asamblea Extraordinaria celebrada, o simplemente se planteó la alternativa que ya había elegido el Consejo Rector? ¿Cómo cree que se tomaron los trabajadores de la cooperativa la medida adoptada por la dirección?

Esta asamblea se produjo inmediatamente después del granizo, pero no se plantearon opciones, simplemente se informó a los socios de la situación. El 90% de la producción no está asegurada, ya que esta zona no suele sufrir este tipo de problemas, entonces los agricultores no suelen asegurar sus campos porque no tienen retorno del seguro, y este es uno de los principales problemas de esta zona, ya que otras zonas del alrededor, si que tienen un gran porcentaje asegurado porque están acostumbrados a granizos o lluvias torrenciales; además de que prácticamente el 100% de la superficie adscrita fue dañada.

Los trabajadores no se tomaron bien la medida, y si que sé que hacían grupos para hablar sobre la situación o cómo afrontarla.

En su caso particular, ¿Cómo le fue planteada en un primer momento la reducción de jornada? A lo largo del año, ¿ha variado?

A cada trabajador le hicieron una propuesta de reducción de jornada, dependiendo del puesto que ocupa, y cada uno tenía su reducción. En mi caso me plantearon una reducción de mayo, junio y julio al 50%. Posteriormente, a mí en particular, me han eliminado el ERE del mes de mayo, el resto de los meses, sí que estaré al 50%. Aunque sí que es verdad que otros compañeros han estado todo el año al 60%.

La gente ha buscado trabajo fuera, pero al no encontrarlo, se han quedado en la empresa incluso con las reducciones de jornada.

Después de la tormenta de granizo, tengo entendido que usted fue una de las personas a las que se le encomendó la evaluación de las zonas adscritas a “Copal”. ¿Cómo fue la revisión de los campos y madera de los árboles? ¿desde un primer momento se sabía que los daños habían sido tan catastróficos? ¿Cree que las previsiones iniciales fueron demasiado optimistas, demasiado pesimistas o que fueron las correctas?

Se valoró campo por campo, mirando uno por uno, y la verdad es que las previsiones se han acoplado bastante a la realidad, acertando bastante en los daños. El problema posterior es que la poca naranja o fruta que se tiene no puede salir, porque no tiene mercado. Este tipo de acontecimientos no son habituales, solo recuerdo una helada hace

unos 10 años, pero se produjo cuando la campaña estaba prácticamente acabada, más de un 75% de la cosecha ya estaba recolecta; pero en este caso cuando se produjo el granizo la fruta estaba en periodo de crecimiento y por eso los daños han sido tan catastróficos.

Si, en aquellos momentos hubiera formado parte del Consejo Rector, o de alguna manera hubiera estado ocupando un puesto de decisión, ¿habría cambiado algo?

Seguramente el ERE lo hubiera hecho de otra forma o lo habría pedido su estudio a otra persona, estudiando a cada trabajador por el trabajo que hace, ya que no se preguntaron a los trabajadores cuales eran los momentos en los que más trabajo habría o los meses en los que no tiene tanto trabajo. Por ejemplo, en mi caso, en el mes de mayo es el mes en el que más producción de cítricos hay, y ese mes lo tengo de reducción de jornada; pero otros meses, como por ejemplo septiembre, en el que todo el mundo estaba de reducción, yo no lo estaba, y tenía la jornada completa, sin tener trabajo suficiente.

En cuanto a los trabajadores fijos discontinuos, la empresa cuenta con un alto porcentaje de trabajadores con este tipo de contratos. ¿Durante esta campaña, hasta qué punto se ha reducido la llamada a fijos discontinuos? ¿Cree que mejorará la campaña siguiente la situación en cuanto a estos trabajadores? Según la información que usted conoce, ¿se han acogido algunos trabajadores a la posibilidad de la excedencia temporal para no ir a trabajar esta campaña?

No puede estimar el número, pero más de la mitad seguro, no se han llamado a muchos. El problema lo tendrá la empresa, ya que mucha gente se ha ido fuera a otras empresas, y no sabemos realmente si van a volver a trabajar para la cooperativa. Muchos trabajadores se han acogido, han pedido la excedencia temporal para este año, y al año que viene pues lo que he dicho antes, no sabemos si volverán.

¿Cómo espera la campaña próxima?

No sé lo que pasará, la producción en principio tiene que ser igual que otras campañas, aunque claro, hay parcelas que el daño ha sido bastante elevado afectando a la madera y posiblemente sí que se note una merma en la producción. En cuanto al mercado, se han perdido muchos clientes que este año no les hemos podido servir, y se han buscado otros proveedores.

Pues no tengo más preguntas, muchas gracias por responder a mis preguntas, es un sector que, aunque cuenta con mucha presencia en la zona, no se estudia con profundidad, y toda información es relevante para mí.

ANEXO V: DOCUMENTOS APORTADOS A LA AUTORIDAD LABORAL PARA INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE REDUCCIÓN DE JORNADAS POR FUERZA MAYOR.

 COMUNICACIÓ / SOL·LICITUD DE PROCEDIMENT D'ACOMIADAMENT COL·LECTIU, DE SUSPENSIÓ DE CONTRACTES I DE REDUCCIÓ DE JORNADA COMUNICACIÓN / SOLICITUD DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO, DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA	
BASE LEGAL Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Real Decreto 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada. 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 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.	
A DADES DE L'EMPRESA / DATOS DE LA EMPRESA	
COGNOMS I NOM O RAZÓ SOCIAL / APELLIDOS Y NOMBRE O RAZÓN SOCIAL COOPERA COOP	
NIF / NIE H20861901	NÚMERO COMPTA COTITZACIÓ SS / NÚMERO CUENTA COTIZACIÓN SS 0870 2347 78 7878
DATA DE CONSTITUCIÓ / FECHA DE CONSTITUCIÓN 10 11 1910	
DOMICILI (CARRER / PL. NÚMERO I PORTA) / DOMICILIO (CALLE / PL. NÚM. Y PUERTA) OP 46600	
CARRER / SIN NOMBRE / LOCALITAT / LOCALIDAD OP 46600	
PROVÍNCIA / PROVINCIA VALENCIA	
TELÈFON / TELÉFONO 96 334 6078	
FAX 96 334 6078	
A1 (GEMESI) MÒBIL / MÓVIL ADREÇA ELECTRÒNICA / CORREO ELECTRÓNICO COOPERA@COOP.COOP	
ADREÇA INTERNET / DIRECCIÓN INTERNET	
DADES DEL REPRESENTANT LEGAL / DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL	
COGNOMS I NOM / APELLIDOS Y NOMBRE DOMERO CALATAVID I IAN	
NIF / NIE 67592445U	
DOMICILI A EFECTES DE NOTIFICACIONS (CARRER / PL. NÚM. I PORTA) / DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES (CALLE / PL. NÚM. Y PUERTA) OP 46700	
CARRER / CALLE I AT / LOCALITAT / LOCALIDAD TOLE	
PROVÍNCIA / PROVINCIA VALENCIA	
TELÈFON / TELÉFONO 96 334 6078	
FAX 96 334 6078	
MÒBIL / MÓVIL ADREÇA ELECTRÒNICA / CORREO ELECTRÓNICO DOMERO@CALATAVID@COOP.COOP	
ADREÇA INTERNET / DIRECCIÓN INTERNET	
DADES DEL PRESENTADOR / DATOS DEL PRESENTADOR	
COGNOMS I NOM / APELLIDOS Y NOMBRE DOMERO CALATAVID I IAN	
NIF / NIE 67592445U	
TELÈFON / TELÉFONO 96 334 6078	
FAX 96 334 6078	
ADREÇA ELECTRÒNICA / CORREO ELECTRÓNICO	
ACTIVITAT DE L'EMPRESA / ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	
ACTIVITAT PRINCIPAL / ACTIVIDAD PRINCIPAL COOPERATIVA AGRÍCOLA I FAMILIAR	
CNAE 4624	
Forma part del sector públic / Forma parte del sector público: (Enllaç / Enlace: Ministerio Hacienda y AAPP>Certifca de Información>Inventario de Entes Públicos)	
<input type="checkbox"/> Administració Pública / Administración Pública <input type="checkbox"/> Altres entitats del sector públic / Otras entidades del sector público <input type="checkbox"/> Entitats del sector públic finançades majoritàriament per operacions en el mercat <input type="checkbox"/> Entidades del sector público financiadas mayoritariamente por operaciones en el mercado	
Àmbit territorial: / Àmbito territorial <input checked="" type="checkbox"/> Estatal <input type="checkbox"/> Autonòmic / Autonómico <input type="checkbox"/> Local	
Empresa o centres de treball relacionats amb crèdits extraordinaris o avals acordats pel Govern de la nació amb empreses pertanyents al Patrimoni de l'Estat i, en general, aquelles que tinguen la condició de societats mercantils estatals d'acord amb la Llei 47/2003, de 26 de novembre, General Presupostària, o amb la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'Organització i Funcionament de l'Administració General de l'Estat, així com amb empreses relacionades directament amb la Defensa Nacional o altres la producció de la qual siga declarada d'importància estratègica nacional per mitjà de norma amb rang de llei.	
<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
Empresa o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.	
<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
Forma part d'un grup d'empreses / Forma parte de un grupo de empresas <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
B CAUSES DE LA MESURA / CAUSAS DE LA MEDIDA	
Forza major / Fuerza mayor <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
CAUSES ECONÒMIQUES / CAUSAS ECONÓMICAS:	
Causes tècniques / Causas técnicas <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Pèrdues actuals / Pérdidas actuales <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Causes organitzatives / Causas organizativas <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Previsió de pèrdues / Previsión de pérdidas <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Causes de producció / Causas de producción <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
	Disminución persistente del nivel de ingresos o ventas <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
	Altres / Otras <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
	En Administracions Públiques: insuficiència presupostària sobrevinguda i persistent <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
	En Administraciones Públicas: insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente

C DADES IDENTIFICATIVES DE LA MESURA / DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA MEDIDA

Tipus de mesura / Tipo de medida EXTINCIÓ / EXTINCIÓN SUSPENSÍO / SUSPENSIÓN REDUCCIÓ / REDUCCIÓN

Afecta a socis treballadors de cooperatives de treball associat
Afecta a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado SI NO

Almenys el 85% de la plantilla de l'empresa radica a la Comunitat Valenciana
Al menos el 85% de la plantilla de la empresa radica en la Comunidad Valenciana SI NO

Províncies afectades per la mesura / Provincias afectadas por la medida ALACANT
ALICANTE CASTELLÓ
CASTELLÓN VALÈNCIA
VALENCIA

Nº de centres totals 1 Nº de centres afectats 1 Nº total de treballadors en plantilla 650
Nº de centros totales 1 Nº de centros afectados 1 Nº total de trabajadores en plantilla 650

Nº total de treballadors afectats (extinció + suspensió + reducció)
Nº total de trabajadores afectados (extinción + suspensión + reducción) 32

**D DADES ADDICIONALS RELACIONADES AMB LA MESURA
DATOS ADICIONALES RELACIONADOS CON LA MEDIDA**

TIPUS DE MESURA: EXTINCIÓ / TIPO DE MEDIDA: EXTINCIÓN

Nº total d'afectats per l'extinció del contracte
Nº total de afectados por la extinción del contrato

Cessament de l'activitat / Cese de la actividad SI NO

Afecta treballadors >= 55 anys amb dret a Conveni Especial
Afecta a trabajadores >= 55 años con derecho a Convenio Especial SI NO

Afecta a representants legals / Afecta a representantes legales SI NO

En el cas que no abast el mínim de treballadors afectats previst en l'art. 51.1. de l'ET (10 treballadors en les empreses que ocupen menys de 100 treballadors; el 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre 100 i 300 treballadors; 30 treballadors en les empreses que ocupen més de 300 treballadors), pot acreditar a fi d'aconseguir els líndars mencionats de treballadors, en funció de la plantilla de l'empresa, com a mínim 5 acomiadaments en els últims 90 dies per motius no inherents a la persona del treballador i diferents dels previstos en l'article 49.1.c) de l'ET? SI NO

En el supuesto de que no alcance el mínimo de trabajadores afectados contemplado en el art. 51.1. del ET (10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores; el 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores), ¿puede acreditar al objeto de alcanzar los umbrales mencionados de trabajadores, en función de la plantilla de la empresa, como mínimo 5 despidos en los últimos 90 días por motivos no inherentes a la persona del trabajador y distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del ET? SI NO

RD 1484/2012 Afecta a treballadors de 50 o més anys en empreses amb beneficis i més de 100 treballadors?
RD 1484/2012 ¿Afecta a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios y más de 100 trabajadores? SI NO

TIPUS DE MESURA: SUSPENSÍO / TIPO DE MEDIDA: SUSPENSIÓN

Nre. total d'afectats per la suspensió del contracte
Nº total de afectados por la suspensión del contrato

Nombre Dies Màxim
Número Días Máximo

Data d'inici del període
Fecha de inicio del periodo

Data de fi del període
Fecha de fin del periodo

TIPUS DE MESURA: REDUCCIÓ / TIPO DE MEDIDA: REDUCCIÓN

Nre. total d'afectats per la reducció del contracte 32 Nre. Dies Màxim 231
Nº total de afectados por la reducción del contrato 32 Número Días Máximo 231

Data d'inici del període 1 setembre 2018 Data de fi del període 1 setembre 2019
Fecha de inicio del periodo 1 septiembre 2018 Fecha de fin del periodo 1 septiembre 2019

Nre. Hores reducció 4-2 % sobre jornada ordinària (>=10%, <=70%) 50%-70%
Número Horas reducción 4-2 % sobre la jornada ordinaria (>=10%, <=70%) 50%-70%

Horari reducció
Horario reducción MAÑANA



**COMUNICACIÓ / SOL·LICITUD DE PROCEDIMENT D'ACOMIADAMENT COL·LECTIU,
DE SUSPENSIÓ DE CONTRACTES I DE REDUCCIÓ DE JORNADA
COMUNICACIÓN / SOLICITUD DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO,
DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA**

NOMBRE TREBALLADORS - TIPUS D'EL·LOC / N° TRABAJADORES - TIPO DE PUESTO

CLASSIFICACIÓ CLASIFICACIÓN	PLANTILLA ACTUAL			PLANTILLA EMPLEADA EN EL DARRER ANY EN EL ÚLTIMO AÑO
	AFFECTATS AFECTADOS	NO AFFECTATS NO AFECTADOS	TOTAL	
ALT PERSONAL ALTO PERSONAL	7	0	7	7
TÈCNICS TÉCNICOS	15	5	20	20
ADMINISTRATIUS ADMINISTRATIVOS	10	10	20	20
OBREERS OBREROS				
SUBALTERNES SUBALTERNOS				
TOTALS / TOTALES	32	615	650	

NOMBRE TREBALLADORS PER CENTRE / N° TRABAJADORES POR CENTRO

CENTRE CENTRO	DOMICILI DOMICILIO	LOCALITAT LOCALIDAD	PROVÍNCIA PROVINCIA	TREBALLADORS / TRABAJADORES							
				AFFECTATS AFECTADOS			NO AFFECTATS NO AFECTADOS				
				H	M	SD	H	M	SD		
1	COVADONGA	Algemesi	valencia		X						
1	RONDA DE ALZIRA	Algemesi	valencia		X						
1	ARBRES	Algemesi	valencia	X							
1	LA PAZ	Valencia	valencia		X						
1	MUNTANYA	Algemesi	valencia		X						
1	SAN BENET	Algemesi	valencia		X						
1	RIOLA	Sueca	valencia		X						
1	SANTOS PATRONOS	Alzira	valencia	X							
1	GERMANIES	Benifaió	valencia	X							
1	FUSTERS	Alginet	valencia		X						
1	NOU DEL CONVENT	Algemesi	valencia		X						
1	PLAÇA MERCAT	Algemesi	valencia		X						
1	SERRANOS	Corbera	valencia	X							
1	BLASCO IBAÑEZ	Algemesi	valencia		X						
1	SAN JAUME	Gandia	valencia		X						

El sol·licitant o el seu representant declara, sota la seua responsabilitat, l'exactitud de les dades ressenyades en esta comunicació/sol·licitud, i la conformitat amb el que estableix la legislació vigent.
El solicitante o su representante declara, bajo su responsabilidad, la exactitud de los datos reseñados en la presente comunicación/solicitud, y su conformidad con la establecida en la legislación vigente.

ALGEMESI, 20 de JUNIO de 2010

Firma del sol·licitant o el seu representant legal, i en el seu cas, segell

Firma del solicitante o su representante legal y, en su caso, sello

Las dades de caràcter personal contingudes en l'impressió podran ser incloses en un fitxer per al seu tractament per aquest òrgan administratiu com a titular responsable del fitxer, en l'ús de les funcions pròpies que li atribuïdes en l'àmbit de les seues competències. Així mateix, se li informa de la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, tot això de conformitat amb allò que disposa l'art. 5 de la Llei Orgànica 15/1999, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (BOE núm. 298, de 14/12/1999).

Los datos de carácter personal contenidos en el impreso podrán ser incluidos en un fichero para su tratamiento por este órgano administrativo como titular responsable del fichero, en el uso de las funciones propias que tiene atribuidas en el ámbito de sus competencias. Asimismo, se le informa de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE nº 298, de 14/12/1999).

REGISTRE D'ENTRADA
REGISTRO DE ENTRADA

DATA D'ENTRADA EN ÒRGAN COMPETENT
FECHA ENTRADA EN ÓRGANO COMPETENTE

ANEXO VI: COMUNICACIÓN DE DECISIÓN EMPRESARIAL.

 GENERALITAT VALENCIANA	COMUNICACIÓ DE DECISIÓ EMPRESARIAL COMUNICACIÓN DE DECISIÓN EMPRESARIAL																																																
NÚM. D'EXPEDIENT / NUM. DE EXPEDIENTE _____ / _____ / _____																																																	
A DADES DE L'EMPRESA / DATOS DE LA EMPRESA																																																	
COGNOMS / NOM O RAZÓN SOCIAL / APELLIDOS Y NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: COOPERA COOP																																																	
DOMICILI SOCIAL (CARRER / PL. / NUMERO I PORTA) / DOMICILIO SOCIAL (CALLE / PL. / NUM. Y PUERTA): CARRER / SIN NUMERE	NF / NE: H20861991																																																
LOCALITAT / LOCALIDAD: ΔΙ ΓΕΜΡΕΣ	CP: 46680																																																
ADREÇA ELECTRÒNICA / CORREO ELECTRÓNICO: COOPERA@COOP.COM																																																	
PROVINCIA / PROVINCIA: VALENCIA																																																	
TELÈFON / TELÉFONO: 96 234 4678	MÒBIL / MÓVIL: 655389937																																																
ADREÇA D'INTERNET / DIRECCIÓN DE INTERNET: _____																																																	
B DADES DE LA PERSONA REPRESENTANT (SI ÉS EL CAS) / DATOS DE LA PERSONA REPRESENTANTE (EN SU CASO)																																																	
COGNOMS / APELLIDOS: ROMERO CALATAVID																																																	
NOM / NOMBRE: ILIAN																																																	
NF / NE: 67583445H																																																	
TELÈFON / TELÉFONO: 963456789																																																	
ADREÇA ELECTRÒNICA / CORREO ELECTRÓNICO: ROMERO.CALATAVID@COOP.COM																																																	
C COMUNICACIÓ / COMUNICACIÓN																																																	
1.- Que al tancament del període preceptiu de consultes amb la comissió negociadora en representació dels treballadors, el resultat ha sigut: Que al cierre del preceptivo período de consultas con la comisión negociadora en representación de los trabajadores, el resultado ha sido:																																																	
<input type="checkbox"/> AMB ACORD / CON ACUERDO <input type="checkbox"/> SENSE ACORD / SIN ACUERDO <input checked="" type="checkbox"/> SENSE COMISSIÓ NEGOCIADORA / SIN COMISIÓN NEGOCIADORA																																																	
2.- Que les mesures que l'empresa ha decidit aplicar són: Que las medidas que la empresa ha decidido aplicar son:																																																	
<input type="checkbox"/> ACOMIADAMENT COL·LECTIU / DESPIDO COLECTIVO																																																	
N° TREBALLADORS AFECTATS / N° TRABAJADORES AFECTADOS: _____ DATA EFECTES / FECHA EFECTOS: _____																																																	
<input type="checkbox"/> SUSPENSIÓ DE CONTRACTES / SUSPENSIÓN DE CONTRATOS																																																	
N° TREBALLADORS AFECTATS / N° TRABAJADORES AFECTADOS: _____																																																	
DES DE / DESDE: _____																																																	
FNSA / HASTA: _____																																																	
<input checked="" type="checkbox"/> REDUCCIÓ DE JORNADA / REDUCCIÓN DE JORNADA																																																	
N° TREBALLADORS AFECTATS / N° TRABAJADORES AFECTADOS: 32																																																	
HORES DE REDUCCIÓ (PERCENTATGE) / HORAS DE REDUCCIÓN (PORCENTAJE): 50%-70%																																																	
DES DE / DESDE: 01/09/2018																																																	
FNSA / HASTA: 31/08/2019																																																	
3.- Que el número de treballadors afectats per centre de treball és: Que el número de trabajadores afectados por centro de trabajo es:																																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">CENTRE DE TREBALL / CENTRO DE TRABAJO</th> <th colspan="2">ACOMIADAMENT / DESPIDO</th> <th colspan="2">SUSPENSIÓ / SUSPENSIÓN</th> <th colspan="2">REDUCCIÓ / REDUCCIÓN</th> </tr> <tr> <th>HÒMENS / HOMBRES</th> <th>DOSES / MUJERES</th> <th>HÒMENS / HOMBRES</th> <th>DOSES / MUJERES</th> <th>HÒMENS / HOMBRES</th> <th>DOSES / MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>10</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>TOTAL AFECTATS / TOTAL AFECTADOS</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		CENTRE DE TREBALL / CENTRO DE TRABAJO	ACOMIADAMENT / DESPIDO		SUSPENSIÓ / SUSPENSIÓN		REDUCCIÓ / REDUCCIÓN		HÒMENS / HOMBRES	DOSES / MUJERES	HÒMENS / HOMBRES	DOSES / MUJERES	HÒMENS / HOMBRES	DOSES / MUJERES	1					10	22																						TOTAL AFECTATS / TOTAL AFECTADOS						
CENTRE DE TREBALL / CENTRO DE TRABAJO	ACOMIADAMENT / DESPIDO		SUSPENSIÓ / SUSPENSIÓN		REDUCCIÓ / REDUCCIÓN																																												
	HÒMENS / HOMBRES	DOSES / MUJERES	HÒMENS / HOMBRES	DOSES / MUJERES	HÒMENS / HOMBRES	DOSES / MUJERES																																											
1					10	22																																											
TOTAL AFECTATS / TOTAL AFECTADOS																																																	
4.- Que <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO s'ha modificat el llistat inicial d'afectats (en cas afirmatiu, aporteu nova llista d'afectats). se ha modificado el listado inicial de afectados (en caso afirmativo, aportar nueva lista de afectados).																																																	
Que <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO s'ha modificat el període de suspensió de contractes o reducció de jornada. se ha modificado el período de suspensión de contratos o reducción de jornada.																																																	
Que <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO s'ha modificat el percentatge de reducció de jornada. se ha modificado el porcentaje de reducción de jornada.																																																	

5.- Que junt amb el present escrit s'acompanya (preferiblement en suport informàtic):

Que junto con el presente escrito se acompaña (preferiblemente en soporte informático):

- Acta final del període de consultes.
Acta final del período de consultas.
- Actes de totes les reunions celebrades durant el període de consultes.
Actas de todas las reuniones celebradas durante el período de consultas.

**ACOMIADAMENT COL·LECTIU
DESPIDO COLECTIVO**

- Documentació de les mesures socials d'acompanyament.
Documentación de las medidas sociales de acompañamiento.
- Pla de recol·locació externa definitiu (en cas que es modifiqui el presentat inicialment).
Plan de recolocación externa definitivo (en caso de que se modifique el presentado inicialmente).
- Justificació de l'afectació de treballadors amb prioritat de permanència.
Justificación de la afectación de trabajadores con prioridad de permanencia.
- Llistat de treballadors amb 55 o més anys amb dret al finançament de quotes del Conveni Especial de Cotització.
Listado de trabajadores con 55 o más años con derecho a la financiación de cuotas del Convenio Especial de Cotización.

**SUSPENSIÓ DE CONTRACTES O REDUCCIÓ DE JORNADA
SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA**

- Calendari amb els dies concrets de suspensió de contractes o reducció de jornada individualitzats per cada un dels treballadors afectats. En el supòsit de reducció de la jornada, es determinarà el **percentatge** de disminució temporal, computada sobre la base diària, setmanal, mensual o anual i els períodes concrets en què es ve a produir la reducció així com l'horari de treball afectat per la mateixa, durant tot el període que s'estenga la seua vigència.
- Calendario con días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el **porcentaje** de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal o anual, los períodos concretos en los que se ve a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.

Abans de firmar ha de llegir la informació sobre protecció de dades que es presenta al final del formulari, així que comporta l'acceptació del tractament de dades de caràcter personal.
Antes de firmar ha de leer la información sobre protección de datos que se presenta al final del formulario, dado que conlleva la aceptación del tratamiento de datos de carácter personal.

EL PRESENTADOR, SR/DA, de _____ de _____

La persona sol·licitant o el seu representant legal
La persona solicitante o su representante legal

Firma: _____

De conformitat amb la normativa europea i espanyola en matèria de protecció de dades de caràcter personal, les dades que ens proporciona seran tractades per esta Conselleria, en qualitat de responsable i en l'exercici de les competències que té atribuïdes, amb la finalitat de gestionar l'objecte de la instància que ha presentat.

Podrà exercir els [drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les seues dades personals, limitació i oposició de tractament](#), presentant un escrit en el registre d'entrada d'esta Conselleria. Així mateix, podrà reclamar, si escau, davant l'autoritat de control en matèria de protecció de dades, especialment quan no haja obtingut resposta o la resposta no haja sigut satisfactoria en l'exercici dels seus drets.

Més informació sobre el tractament de les dades en: <http://www.ind.gva.es/pt/proteccion-datos>

De conformidad con la normativa europea y española en materia de protección de datos de carácter personal, los datos que me proporciona serán tratados por esta Conselleria, en calidad de responsable y en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, con la finalidad de gestionar el objeto de la instancia que ha presentado.

Podrá ejercer los [derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos personales, limitación y oposición de tratamiento](#), presentando escrito en el registro de entrada de esta Conselleria. Así mismo, podrá reclamar, en su caso, ante la autoridad de control en materia de protección de datos, especialmente cuando no haya obtenido respuesta o la respuesta no haya sido satisfactoria en el ejercicio de sus derechos.

Más información sobre el tratamiento de datos en: <http://www.ind.gva.es/pt/proteccion-datos>

REGISTRE D'ENTRADA
REGISTRO DE ENTRADA

DATA D'ENTRADA EN CIRCULAR COMPARTIT
FECHA ENTRADA EN CIRCULAR COMPARTENTE