



GUÍA

DE NOVEDADES

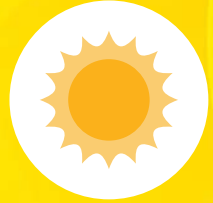
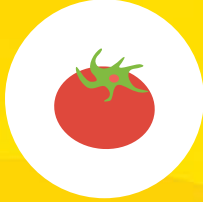
Y

BUENAS PRÁCTICAS

EN LAS RELACIONES

LABORALES

DEL SECTOR AGRARIO





La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) es la primera organización agraria profesional de ámbito estatal que se constituye en España (1977). Es una organización plural, independiente y reivindicativa, representativa en todas las Comunidades Autónomas. Defiende los intereses del modelo social y profesional de agricultura, mayoritario en España, y da servicio a más de 150.000 agricultores y ganaderos a través de sus 220 oficinas en todo el territorio nacional y una delegación permanente en Bruselas. Está reconocida por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente como organización agraria más representativa y como tal forma parte del Comité Asesor Agrario, órgano de interlocución oficial con el Gobierno. Además, es miembro el Consejo Económico y Social (CES), el COPA-COGECA y la Coordinadora Europea Vía Campesina.

GUÍA

DE NOVEDADES
Y
BUENAS PRÁCTICAS
EN LAS RELACIONES
LABORALES
DEL SECTOR AGRARIO

ÍNDICE

COMPROMISO CON EL EMPLEO AGRARIO	5
COMPROMISO CON LA CONTRATACIÓN LABORAL	9
COMPROMISO CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS	15
COMPROMISO CON LA SEGURIDAD SOCIAL	16
COMPROMISO CON LA INFORMACIÓN DE NOVEDADES	24
COMPROMISO CON AUTÓNOMOS	31
COMPROMISO CON EL COLECTIVO INMIGRANTE	35
COMPROMISO CON LOS ALOJAMIENTOS AGRARIOS	39
COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN Y LA CONVIVENCIA EN EL MEDIO RURAL	41
COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	43
COMPROMISO CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO	45





COAG es una Coordinadora Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, cuyo principal objetivo es la defensa de los intereses de los hombres y mujeres que se dedican a la agricultura y ganadería.

COAG lleva desde el año 1999 trabajando en pro del colectivo inmigrante que llegó al sector agrario de nuestros territorios en busca de un trabajo que en sus países de origen no encontraban.

Desde entonces, COAG, ha trabajado mano a mano con la Dirección General de Inmigración e Integración para intentar dar respuesta a las necesidades que han ido surgiendo, tanto en el colectivo de agricultores como en el colectivo inmigrante del medio rural. Estas necesidades han ido más allá de una mera relación de trabajo, ofreciendo pautas y programas que también han cubierto las necesidades sociolaborales de ambos colectivos.

El discurso y acción de COAG para con este tema siempre ha sido enmarcar las actuaciones en el ámbito de la legalidad así como sensibilizar a la población del medio rural en general, y del sector agrario en particular, ante este nuevo fenómeno de la inmigración.

Dentro del Área de Relaciones Laborales, nuestra labor es la de mediadores en la contratación laboral vigilando el cumplimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes contratantes.

Colaboramos y ponemos en marcha proyectos financiados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Integración e Inmigración, para la gestión de flujos migratorios en el sector agrario, posibilitando el desarrollo de actuaciones tendentes a proporcionar la inserción sociolaboral, la ordenación de la movilidad geográfica y la contratación de trabajadores y trabajadoras.





LÍNEAS BÁSICAS DEL MODELO COAG DE CONTRATACIÓN:

EMPLEADOR/A:

- Planifica sus campañas.
- Prevé y solicita la mano de obra necesaria.
- En las contrataciones de temporada realizadas en el país de origen del trabajador/a corre a cuenta con parte del viaje.
- Ofrece alojamiento digno a los trabajadores/as.
- Debe cumplir el convenio colectivo de aplicación, así como toda la normativa vigente.

TRABAJADOR/A:

- Conoce las condiciones laborales antes de desplazarse a desarrollar una actividad laboral en el sector agrario (jornada, salario, alojamiento, manutención...).
- Sabe que el alojamiento va unido a la oferta laboral.
- Tiene garantía de que se cumplirá el convenio y la normativa laboral.
- Tiene posibilidad de seguir trabajando, enlazando unas campañas con otras.

SERVICIOS QUE OFRECE COAG:





EMPLEADOR/A:

- Bolsa de trabajadores/as.
- Gestión y trámite de contrataciones.
- Asesoramiento profesional.
- Gestión y supervisión de los alojamientos.
- Gestión de ayudas para habilitación de alojamientos.
- Planificación, análisis y organización de las campañas agrícolas de temporada.
- Canalización y organización de los desplazamientos de trabajadores/as.
- Participación en los procesos de selección de trabajadores/as extranjeros/as no residentes en España.

TRABAJADOR/A:

- Bolsa de trabajo.
- Confeción de itinerarios ocupacionales personalizados, para enlazar campañas agrícolas.
- Programas de formación, acompañamiento e inserción laboral para trabajadores/as.
- Asesoramiento e información sociolaboral.
- Acompañamiento.

COAG ADEMÁS SE ENCARGA DE:

-  Gestión y supervisión de alojamientos.
-  Asesoramiento en cuanto a convenios colectivos y normativa laboral vigente velando por su cumplimiento.
-  Asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.
-  Confecciona itinerarios de trabajo personalizados, coordinación de campañas.

COAG GARANTIZA LA LEGALIDAD EN LAS CONTRATACIONES

COAG apuesta por una agricultura sostenible en un medio rural vivo. Este modelo de agricultura debe producir alimentos de calidad en cantidad suficiente, respetar y mantener el equilibrio con el medio ambiente y garantizar un nivel de vida digno para la población agraria. Es decir, una agricultura sostenible con políticas agrarias que pongan freno al actual proceso de disminución de activos agrarios y fijen la población en el medio rural. La garantía de rentas familiares se perfila como la clave que deben contemplar los costes económicos, ecológicos y sociales de la producción.

La potenciación de actividades socioeconómicas diversas, la equiparación de los servicios con los del medio urbano, el mantenimiento de la identidad cultural y la creación de espacio para el ocio y la cultura, son el complemento necesario para generar ilusión en la población rural, especialmente en los jóvenes, y ofrecer una calidad de vida a la que tienen tanto derecho como el resto de los ciudadanos.

En los últimos años son muchos los cambios que ha sufrido la legislación relativa al mercado de trabajo. En esta guía, entre otras cuestiones, hacemos un repaso por aquellas novedades que pueden afectar al trabajo agrario en mayor medida.

MERCADO LABORAL AGRARIO

El trabajo en el sector agrario presenta unos rasgos singulares que derivan de las especiales características del trabajo en el campo, fundamentalmente son: estacionalidad, variabilidad de los cultivos, formas y técnicas de explotación y factores climáticos.

Esto provoca una acusada temporalidad y discontinuidad de las necesidades de mano de obra, diferenciándose así de otros trabajos que se realizan en la industria y en el sector servicios. Por ello el trabajo agrario carece habitualmente de la continuidad y la regularidad del trabajo urbano, y ello explica que el mercado de trabajo agrario sea un mercado laboral diferenciado.

En el campo, sobre todo en las regiones de monocultivo, a períodos de gran actividad (siembra, escardas o recolecciones) suceden otros en los que el trabajo escasea. Por el contrario, en las regiones con alternancia de cultivos hortícolas y frutícolas, con sucesión de campañas que requieren una dedicación intensiva, la oferta de empleo temporero está más repartida a lo largo del año.

En esta guía vamos a recoger todos los asuntos que se relacionan con el mercado de trabajo agrario en todas sus vertientes, con especial relevancia de las novedades que acontecen tras nuevas legislaciones.

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO AGRARIO:

- Fluctuaciones estacionales acusadas.
- Variaciones significativas según producciones y cultivos.
- Variaciones notables según formas y técnicas de explotación.
- Incertidumbre o imprevisibilidad de las necesidades de mano de obra que se derivan del factor climatológico.
- Necesidades decrecientes de mano de obra.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO AGRARIO

El número medio de ocupados en el sector agrario en 2014 ha disminuido en 5.500 personas respecto al año 2013¹, hasta la cifra de **702.400** efectivos. Esta cifra representa el 4% de la población ocupada, porcentaje que permanece estable en los últimos 8 años.

Las características propias de la agricultura hacen que difícilmente pueda convertirse en un yacimiento de nuevos empleos, continuando la tendencia de **mecanización y tecnolo-gización** de esta actividad, en un entorno cada vez más competitivo. Por el contrario, hay buenas posibilidades para la creación de empleo en otros eslabones de la cadena de valor de la que la agricultura es la actividad básica, (servicios tecnológicos, nuevas máquinas y componentes, gastronomía, exportación, etc).

La renta agraria en 2014 se encuentra un -22% por debajo de la de 1990. Si se analiza la evolución del conjunto de macromagnitudes agrarias entre los años 1990 y 2014, se observa cómo el valor de la producción agraria tuvo un comportamiento de aumento hasta el año 2003, a partir del cual se ha estancado y además padece una considerable volatilidad anual. Sin embargo, la tendencia de los **costes de producción**, medida a través de los consumos intermedios, es al alza durante todo el periodo. Esto deriva en una situación de rentas decrecientes, especialmente en la última década.

La tasa de paro agrario en 2014 fue del **27,1%** (frente al 14,4% en 2008), más elevada que la tasa general de paro del 24,4%.

Ha sido espectacular el **aumento del paro en el sector primario en los últimos años**, dónde el número de parados registrados se ha incrementado un 300% entre marzo de 2008 y marzo de 2015.

Una gran parte de los ocupados² en el sector primario se encuentran en Andalucía (30%), Galicia (9%), Murcia (9%), Castilla y León (9%), Comunidad Valenciana (7%), Castilla-La Mancha (7%) y Cataluña (6%).

Marzo 2008	57.067
Marzo 2009	93.715
Marzo 2010	120.679
Marzo 2011	143.431
Marzo 2012	168.344
Marzo 2013	214.497
Marzo 2014	230.937
Marzo 2015	224.800

¹ Según la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)

² A partir de los datos que nos ofrece la EPA sobre la base CNAE 2009.

SITUACIÓN PROFESIONAL DE LOS OCUPADOS AGRARIOS

La EPA³ nos ofrece la siguiente información en cuanto a la situación profesional de los ocupados agrarios:

SITUACIÓN PROFESIONAL DE LOS OCUPADOS DEL SECTOR PRIMARIO Media de 2014. CNAE 2009.	
	Miles
1. Cuenta propia	306,6
1.1. Empresario sin asalariados o trabajador independiente.	232,2
1.2. Empleador.	49,3
1.3. Miembro de cooperativa.	3,7
1.4 Ayuda familiar.	21,4
2. Asalariados	428,8
TOTAL	735,4

Al cruzar estos datos con el registro de afiliados agrarios al sistema de la Seguridad Social, concluimos que ambas informaciones resultan bastante coherentes entre sí, lo que nos lleva a considerar que la cifra de **empresarios agrarios profesionales** independientes en el conjunto del Estado oscilaría en torno a los **300.000**, de los que aproximadamente 265.000 serían personas físicas dadas de alta en el régimen de autónomos de la Seguridad Social (SETA⁴ y RETA⁵).



³ EPA: Encuesta Población Activa

⁴ SETA: Sistema Especial de Trabajadores Agrarios

⁵ RETA: Régimen Especial De Trabajadores por cuenta propia Agrarios

AFILIADOS AGRARIOS A LA SEGURIDAD SOCIAL

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	R.E. Autónomos SETA Media marzo 15	R.E. Autónomos REITA* Media marzo 15	R.General S.E. Agrario Media marzo 15	R.General Sector Agrario** Media marzo 15	TOTAL
Andalucía	31.540	15.032	468.659	5.134	520.364
Aragón	11.871	7.303	8.475	5.193	32.842
Asturias	9.178	959	991	798	11.927
Baleares	1.477	974	2.280	979	5.710
Canarias	2.644	1.515	13.675	1.258	19.092
Cantabria	4.571	483	587	384	6.026
Castilla-La Mancha	16.653	6.558	27.353	5.782	56.346
Castilla y León	31.943	9.913	11.955	6.695	60.506
Cataluña	14.721	9.716	17.981	8.100	50.518
Extremadura	10.483	4.736	59.443	1.113	75.775
Galicia	29.001	4.994	4.649	5.240	43.883
Madrid	1.115	1.234	2.066	2.304	6.719
Murcia	5.110	3.376	67.946	3.294	79.727
Navarra	4.393	970	4.203	1.065	10.632
País Vasco	4.738	868	1.944	816	8.365
La Rioja	3.476	748	3.131	379	7.734
Valencia	10.052	3.559	54.072	5.219	72.903
TOTAL	192.964	72.937	749.411	53.754	1.069.067

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

* Incluye 1.520 autónomos del sector de la pesca y la acuicultura.

** Incluye 1.532 trabajadores del sector de la pesca y la acuicultura.

UN TRABAJO=UN CONTRATO=DERECHOS Y OBLIGACIONES

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador/a, que se convierten en obligaciones para el empresario/a. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador/a se convierten en derechos del empleador/a.

Cuando contratas y te dejas contratar contribuyes a la lucha contra la economía sumergida.



El CONTRATO LABORAL...debe especificar:

- La identidad de las partes.
- El domicilio de la empresa o del/a empresario/a.
- El tipo de contrato y su duración.
- La categoría profesional.
- Las funciones del trabajador.
- La jornada o el horario.
- El salario mensual el convenio colectivo de aplicación.
- Condiciones especiales de alojamiento y comida (si las hay).

Al formalizar una relación laboral el TRABAJADOR/A tiene...

... DERECHO A:

- Solicitar un contrato por escrito que indique como mínimo: duración, sueldo, horario de trabajo, categoría laboral y convenio de aplicación.
- Derecho al alta en la Seguridad Social.
- Derecho al pago del salario y al descanso necesario.
- Derecho a la Igualdad en las condiciones laborales: no discriminación por sexo u origen.
- Derecho a la integridad física y moral, y a la intimidad personal.
- Derecho a la protección de la salud y la seguridad e higiene laboral.

... OBLIGACIÓN DE:

- Tener la documentación básica en regla: documento de identificación (DNI ó NIE), número de la Seguridad Social, Tarjeta Sanitaria, cuenta bancaria...
- Deber de conocer el manejo de las herramientas y producto tóxicos agrícolas, y tomar las protecciones necesarias para evitar accidentes (el empleador deberá ofrecer formación básica en estos temas a sus trabajadores).
- Deber de mantener una relaciones respetuosas con los superiores y compañeros/as de trabajo.

CONTRATO TEMPORAL DE FIJO DISCONTINUO

El trabajo fijo discontinuo, también llamado **de temporada o campaña**, es aquel cuya actividad se desarrolla durante un determinado periodo o periodos del año (en algunos casos fijos y en otros de duración incierta o variable). Su uso está muy extendido en el campo.



Características del contrato fijo discontinuo:

- Es un **contrato fijo**, puesto que la actividad que realiza el trabajador se repite todos los años.
- Es **discontinuo** en la medida en que en esa actividad no se desarrolla de manera continuada, a lo largo de todo el año, si no que se ve interrumpida por uno o varios periodos de inactividad.
- Los trabajadores con este tipo de contrato tienen los **mismos derechos** que los trabajadores fijos de la empresa.
- No se puede realizar este tipo de contrato a través de una **Empresa de Trabajo Temporal**. Es la empresa la que debe contratar directamente.
- El **periodo de prueba** sólo se fija en el primer contrato.

El contrato fijo discontinuo está pensado para recurrir a un mismo trabajador en cada campaña, es decir, durante un determinado período o periodos de tiempo a lo largo de cada anualidad.

TIPOS DE CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Periódico	Irregular
<ul style="list-style-type: none">• Cuando el ciclo de actividad se reitera en periodos regulares cada año y en fechas conocidas de antemano.• Se rigen por la normativa de contrato a tiempo parcial por lo que no pueden hacer horas extras.	<ul style="list-style-type: none">• Cuando los ciclos se repiten en fechas indeterminadas, que dependen de factores variables relacionados con la naturaleza y el clima, o factores que no dependen de la voluntad de la empresa.• Es la modalidad más usada en el campo. Pueden hacer horas extras.



EMPLEADOR/A



¿Qué debes hacer para formalizar contrato temporal fijo discontinuo?



- Realizar el contrato por escrito en un modelo oficial (descargarlo en www.sepe.es).
- Elaborar una lista de trabajadores por orden de llamada. Esta forma y orden definida debe figurar en el contrato de trabajo de cada trabajador.
- Convocar a los trabajadores por escrito.
- Darle de alta en la Seguridad Social cuando el trabajador se reincorpore y de baja cuando finalice la actividad.



¿Qué sucede si un trabajador fijo discontinuo está de baja por IT cuando tendría que incorporarse a su puesto?



- Si en el momento del llamamiento el trabajador comunica a su empresa que está en situación de Incapacidad Temporal (IT), aunque siga en esta situación en la fecha en que debiera incorporarse a su puesto, **su empresa deberá darle igualmente de alta** en la Seguridad Social como sucede con el resto de los trabajadores fijos discontinuos que sí se reincorporen a su puesto.
- De este modo, cuando el trabajador deja de estar en situación de IT, se reincorpora al trabajo de forma que no se ve perjudicado por haber estado de IT, pues si no se trataría de una **discriminación** respecto al resto de los trabajadores. Además, puesto que la situación de IT no interrumpe la obligación de la empresa de realizar el llamamiento y **dar de alta al trabajador** en la Seguridad Social, si incumple esto y su trabajador reclama, se considerará como un **despido improcedente**.

TRABAJADOR/A

¿ Qué sucede si teniendo derecho la empresa no te llama ?

Tienes un plazo de 20 días hábiles para demandar a la empresa por despido. Si el juez falla a tu favor, se considera un **despido improcedente** y tendrán que indemnizarte.

La falta de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos les da derecho a solicitar la **prestación por desempleo**⁶. Para cobrar la prestación por desempleo, la empresa debe facilitar al trabajador una copia del contrato y una comunicación escrita que acredite las causas que justifican la interrupción o finalización de la actividad.

CONSECUENCIAS DE RECURRIR A CONTRATACIÓN TEMPORAL CUANDO DEBERÍA DE SER CONTRATO FIJO DISCONTINUO ⁷

- **SANCIÓN POR FRAUDE DE LEY.** Multas de 626 a 6250 €.
- **CONVERSIÓN DE CONTRATO.** Deberá transformar en indefinido los contratos temporales.
- **ANTIGÜEDAD.** Deberá reconocer la antigüedad al trabajador desde la primera vez que se incorporaron a la empresa.



RESUELVE TUS DUDAS

Consulta las bonificaciones de la Seguridad Social en la contratación de fijos discontinuos

www.sepe.es

⁶ Art 2.2 del RD 625/1985.

⁷ Arts. 7 y 40 de LISOS

Para contratar de uno a tres años a trabajadores **mayores de 16 y menores de 30 años** que no tengan la cualificación necesaria para hacer un contrato en prácticas (es decir, por exclusión, que no tengan título universitario, de formación profesional ni certificado de profesionalidad).

Es un trabajo a jornada completa y el trabajador alterna el trabajo efectivo con actividades formativas.

¿QUIÉN SE OCUPA DE LA FORMACIÓN? O bien la empresa de manera interna, si está autorizada para ello, o bien un centro de formación externo o bien ambas modalidades. Y ésta es una novedad, pues antes la formación sólo podía impartirse externamente.

¿CUÁNTO COBRA EL TRABAJADOR? El trabajador percibirá un salario a cargo de la empresa en proporción al tiempo de trabajo efectivo (nunca inferior al salario mínimo). Hay que tener en cuenta los salarios para trabajadores en formación que pueden establecerse en las tablas salariales del convenio colectivo.

• **BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.** El 100% de las cuotas están bonificadas⁸. Si tras finalizar el contrato formativo el trabajador continúa en su empresa, podrá beneficiarse de una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros al año durante tres años (1.800 € si se trata de una mujer).

• **COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.** Los tipos de cotización aplicables en 2015 son los siguientes:



CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (2015)

Concepto	A cargo de la empresa €	A cargo del trabajador €	TOTAL €
Contingencias comunes	30,67	6,12	36,79
Contingencias profesionales	4,22	-	4,22
Fondo de Garantía Salarial	2,33	-	2,33
Formación Profesional	1,13	0,15	1,28

⁸ Para las empresas de menos de 250 trabajadores

Desde el 1 de enero de 2015 ha aumentado a 12 días por año de servicio el importe de la indemnización que corresponde al trabajador cuando finaliza su contrato temporal (Siempre y cuando el contrato se formalice en 2015).

La indemnización que debe abonar la empresa depende de la fecha de contratación del trabajador, por lo que pueden darse varios escenarios posibles en función del siguiente calendario:

FECHA DE CONTRATACIÓN	DÍAS DE INDEMNIZACIÓN
Antes del 1 de enero de 2012	8 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012	9 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de enero de 2013	10 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014	11 días de salario por año trabajado
A partir del 1 de enero de 2015	12 días de salario por año trabajado

Hay que tener en cuenta que no hay que abonar esta indemnización por fin de contrato temporal en el caso de que se trate de contratos formativos (contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje) o de contratos de interinidad. Sin embargo, sí tiene que abonarla en el caso de finalización de contratos temporales de relevo.

Periodo de prueba

El empleador/a debe tener en cuenta que los **contratos temporales cuya duración sea inferior a seis meses** sólo podrán tener un periodo de prueba de **un mes de duración**, salvo que se establezca otra cosa en el convenio colectivo⁹.

Límites al encadenamiento

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hayan estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, pasan automáticamente a ser indefinidos.

En el caso de encadenamiento de contratos temporales fraudulentos (porque no se ha especificado la causa, porque se trataba en realidad de una relación indefinida...), aunque entre un contrato temporal y otro existan interrupciones significativas en la prestación de servicios (incluso de tres, cuatro, seis meses...), la antigüedad del trabajador computa desde el primer día.

⁹ RD-Ley 16/2013, de 20.12.13, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, BOE de 21.12.13.

El convenio colectivo es un **acuerdo suscrito entre los representantes de la parte asalariada y la parte empleadora** para fijar las condiciones de trabajo de un sector (salarios, jornada, prevención de riesgos laborales...)

El convenio colectivo es de obligado cumplimiento y regula las relaciones laborales que tienen que respetarse entre ambas partes del contrato.

En el sector agrario no siempre coinciden las condiciones laborales de las distintas provincias ya que existen diferentes convenios del campo según los ámbitos geográficos y las actividades que se desarrollan.

Nunca podrán pactarse condiciones inferiores a las establecidas en el convenio colectivo correspondiente, sin embargo siempre podrán ser mejoradas.

UN CONVENIO=UN SALARIO "MÍNIMO"

El salario se determina en los Convenios Colectivos autonómicos y provinciales, en los que además se regulan las categorías, horas de trabajo diarias, precio de la hora extra y los descuentos por alojamiento y comida. El salario que se perciba debe ser como mínimo el que marca el convenio de aplicación y no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional publicado anualmente por el Gobierno.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2015	
Salario mínimo diario	21,62 €
Salario mínimo mensual	648,60 €
Salario mínimo anual	9.080,40 € (14 pagas)



RESUELVE TUS DUDAS

Consulta el mapa de convenios colectivos y actualizaciones salariales en nuestra web.

www.coag.org

UN TRABAJO=COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL=PRESTACIONES

Como empleador/a está obligado a dar de alta en la Seguridad Social a tus trabajadores/as. Como trabajador/a debes asegurarte que estás dado de alta en la Seguridad Social y en el régimen adecuado. El SEA, es el Sistema Especial Agrario del Régimen General para trabajadores/as cuenta ajena.

Debes comprobar que se ha cotizado por las jornadas reales trabajadas si es el caso, o por la base de cotización del salario realmente percibido.

Las cotizaciones a la Seguridad Social son las que dan derecho a las prestaciones sociales (Desempleo, Subsidio, Incapacidad Temporal, Maternidad, Paternidad, Pensiones) por lo que deben estar bien contabilizadas, y se han de comprobar en tiempo y forma.

¿Cómo saber si mi empresa cotiza?

Como trabajador, tienes derecho a solicitar un informe de tus bases de cotización. La solicitud puede hacerse a través de la Sede Electrónica de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

¿Para qué sirve el Informe de Vida Laboral?

El informe o certificado de vida laboral de un trabajador sirve para acreditar las cotizaciones que ha realizado a la Seguridad Social a lo largo de su vida profesional y por lo tanto, todos los derechos que con ellas puede generar.



**RESUELVE
TUS DUDAS**

Puedes informarte en:
www.sede.seg-social.gob.es
o en:
901 50 20 50

Prestaciones a las que se tiene derecho por cotizar a la Seguridad Social

- Asistencia sanitaria pública y gratuita.
- Prestación por baja médica temporal.
- Acumulación de días cotizados para prestaciones de maternidad/paternidad, desempleo, invalidez y jubilación.
- Además de las Prestaciones por Desempleo de carácter contributivo, o asistenciales, si no eres eventual, si cumples los requisitos en cada caso.
- En el caso de trabajadores/as de Andalucía y Extremadura al Subsidio Agrario y Renta Agraria.

¡NOVEDAD!

SEGURIDAD SOCIAL: SISTEMA ESPECIAL TRABAJADORES CUENTA AJENA AGRARIOS

Con efectos 1 de enero de 2012 los trabajadores del Régimen Especial Agrario se incluyeron dentro del Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación del **Sistema Especial Agrario (SEA)**¹⁰.

Están incluidos en este Sistema Especial los trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrarias, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se rige por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades: a efectos de cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se distinguirá entre los **períodos de actividad y de inactividad**.

Las solicitudes de alta de los trabajadores se presentarán antes del comienzo de la prestación de servicios. Cuando ello no sea posible el empresario podrá dar de alta hasta las doce horas del día de inicio de dicha prestación.

Con la Ley 28/2011, de 22 Septiembre, se procede a la Integración del REASS en el Régimen General de la Seguridad Social.

INFORMACIÓN DIRIGIDA AL TRABAJADOR TEMPORERO

Si te realizan un contrato como trabajador temporero para realizar labores agrarias quedarás integrado en el Sistema Especial para Trabajadores por cuenta Ajena Agrarios.

Este sistema especial está encuadrado dentro del Régimen General de la Seguridad Social, pero tiene algunas especialidades. La cotización podrá efectuarse por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales.

La modalidad de cotización por bases mensuales se utiliza para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido. Para los fijos discontinuos y eventuales es opcional, pero para estos últimos se suele utilizar la modalidad de jornadas reales.

En caso de que te den de alta con la modalidad de jornadas reales, la Seguridad Social distinguirá entre los períodos de actividad y de inactividad. En el periodo de actividad cuentan las jornadas que realmente vayas a trabajar contando las mismas como días cotizados. Cuando reúnas 30 jornadas reales en un periodo continuado de 365 días podrás, de forma voluntaria, cotizar por los periodos de inactividad. Para ello deberás presentar dentro de los 3 meses la correspondiente solicitud.

¹⁰ Ley 28/2011 de 22 de septiembre (BOE del 23/09/2011)

¡RECUERDA!

Estas cotizaciones irán a tu cargo y generará un cupón mensual con las cuotas correspondientes.

Las cuotas de dicho cupón las realizará la seguridad social utilizando diversas variables como son las jornadas que hayas realizado, el número de días del mes natural etc.

Para evitar generar deuda **es conveniente domiciliar el pago.**

COTIZACIÓN PERÍODOS ACTIVIDAD

La cotización podrá efectuarse, a opción del empleador, por bases diarias (en función de las jornadas reales realizadas), o por bases mensuales de cotización.

Base de cotización por contingencias tanto comunes como profesionales durante los períodos de actividad:

Esta modalidad de cotización mensual resultará de aplicación con carácter obligatorio para los trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre estos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

A partir del 1 de enero de 2015, las bases mensuales aplicables para los trabajadores incluidos en este Sistema Especial que presten servicios durante todo el mes, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación de las siguientes bases máxima y mínima:

Bases mensuales en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios			
GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS/MES
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.056,90	3.063,30
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	876,60	3.063,30
3	Jefes Administrativos y de Taller.	762,60	3.063,30
4	Ayudantes no Titulados.	756,60	3.063,30
5	Oficiales Administrativos.	756,60	3.063,30
6	Subalternos.	756,60	3.063,30
7	Auxiliares Administrativos.	756,60	3.063,30
8	Oficiales de primera y segunda.	756,60	3.063,30
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	756,60	3.063,30
10	Peones.	756,60	3.063,30
11	Trabajadores menores de 18 años.	756,60	3.063,30

Las empresas que opten por esta modalidad de cotización mensual deberán comunicar dicha opción a la Tesorería General de la Seguridad Social al inicio de la actividad de los trabajadores.

Esta modalidad de cotización deberá mantenerse durante todo el período de prestación de servicios, cuya finalización deberá comunicarse igualmente a la Tesorería General de la Seguridad, en los términos y condiciones que ésta determine.

Cuando los trabajadores inicien o finalicen su actividad sin coincidir con el principio o fin de un mes natural, siempre que dicha actividad tenga una duración de, al menos, 30 días naturales consecutivos, la cotización se realizará con carácter proporcional a los días trabajados en el mes.

BASES DIARIAS DE COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES

A partir del 1 de enero de 2015, las bases diarias de cotización por jornadas reales correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen labores agrarias por cuenta ajena y respecto a los cuales no se hubiera optado por la modalidad de cotización mensual, serán las siguientes:

¡NOVEDAD!

Bases Diarias por Jornadas Reales en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS/MES
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	45,95	133,19
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	38,11	133,19
3	Jefes Administrativos y de Taller.	33,16	133,19
4	Ayudantes no Titulados.	32,90	133,19
5	Oficiales Administrativos.	32,90	133,19
6	Subalternos.	32,90	133,19
7	Auxiliares Administrativos.	32,90	133,19
8	Oficiales de primera y segunda.	32,90	133,19
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	32,90	133,19
10	Peones.	32,90	133,19
11	Trabajadores menores de 18 años.	32,90	133,19

Cuando se realicen en el mes natural 23 o más jornadas reales, la base de cotización correspondiente a las mismas será la establecida, con carácter mensual.

Durante el año 2015 se aplica a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural así como maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, cualquiera que sea el grupo en el que queden encuadrados, una reducción en la cuota a la cotización por desempleo de 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.

Consulta los tipos de cotización en www.seg-social.es

NUEVA EXENCIÓN EN LOS PRIMEROS 500 EUROS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas que contraten **indefinidamente** a un trabajador (en cualquiera de las modalidades de contrato indefinido, **incluyendo el fijo discontinuo**) se beneficiarán mensualmente de una nueva bonificación. En concreto, los primeros **500 euros** en la **base de cotización por contingencias comunes** estarán exentos de cotización a la Seguridad Social¹¹. Esto significa que el resto de contingencias (desempleo, formación profesional, accidentes de trabajo y enfermedad profesional...) continúan cotizando.

La bonificación se aplicará durante los primeros dos años de contrato (**24 meses**). Además, en el caso de las **empresas con plantillas inferiores a diez trabajadores**, se beneficiarán durante un tercer año adicional de una **exención en los primeros 250 euros** en la base de cotización por contingencias comunes.

En función del tipo de contrato, la bonificación será la siguiente:

- **Contrato a tiempo completo.** Los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondientes a cada mes quedarán exentos.
- **Contrato a tiempo parcial.** Para beneficiarse de la exención, la jornada deberá ser como **mínimo del 50% de la jornada** de un trabajador a tiempo completo. La exención se aplicará de forma proporcional (es decir, si se formaliza por ejemplo un contrato de cuatro horas diarias frente a las ocho de un trabajador a tiempo completo, será de 250 euros mensuales).

¡ATENCIÓN!

Si el contrato indefinido se formaliza con un joven inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, esta nueva exención es **compatible** con la bonificación de 300 euros mensuales (o inferior si el contrato es a tiempo parcial) en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social durante los primeros seis meses de contrato, por lo que se puede beneficiar de las dos bonificaciones.

Para poder beneficiarse de esta nueva medida (aplicable para los contratos celebrados hasta el 31 de agosto de 2016), las empresas deben cumplir los siguientes **requisitos**:

- No haber **extinguido contratos** que hayan sido declarados judicialmente improcedentes en los seis meses anteriores a la contratación.
- El nuevo contrato indefinido debe suponer un **incremento** tanto del **nivel de empleo indefinido** como del **nivel de empleo total** alcanzado con la nueva contratación. Para calcular el incremento se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato.
- **Mantener durante un periodo de 36 meses**, que empiezan a contar desde la fecha de contratación del nuevo trabajador, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado con la contratación.

¹¹ RD-Ley 1/2015, de 27.02.15, BOE de 28.02.15, en vigor desde el 1 de marzo de 2015.

¡NOVEDAD!

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES INSCRITOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Atajar el paro juvenil por la vía de las bonificaciones a la contratación es el objetivo del nuevo **Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, que proporciona bonificaciones a las empresas de hasta el 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social por contratar a jóvenes inscritos en este sistema (RD-Ley 8/2014, de 4.07.14). Las bonificaciones serán aplicables para los contratos que se formalicen antes del **30 de junio de 2016**. Hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. Bonificación mensual para contratos indefinidos, compatible con otras. Las empresas y autónomos que contraten **indefinidamente** (incluyendo el contrato fijo-discontinuo) a jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se beneficiarán de una bonificación mensual de 300 € en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social durante un máximo de seis meses (1.800 euros en total). Si el contrato es a tiempo parcial, la bonificación dependerá de la jornada (150 euros al mes o 225 euros al mes durante seis meses).



REQUISITOS A CUMPLIR

Estar al corriente de las obligaciones tributarias.

Está obligada a mantener al trabajador en su puesto, durante el tiempo que dure la bonificación (seis meses). Si se incumple esta obligación, se debe reintegrar la bonificación.

¡NOVEDAD!

NUEVO RD 708/2015

Dentro de la progresiva implantación del sistema de liquidación directa de cuotas, por el que la Tesorería General de la Seguridad Social enviará directamente a todas las empresas el cálculo individualizado de las cotizaciones correspondientes a cada trabajador, ha entrado en vigor desde el 24 de julio de 2015 un nuevo RD ¹² que desarrolla el funcionamiento del sistema e incorpora **importantes novedades**.



¹² Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales.(BOE de 25.07.15).

NOVEDADES RD 708/2015	ANTES	AHORA
Se reduce el plazo para comunicar bajas y variaciones de datos de empresas y trabajadores.	6 días	3 días naturales siguientes a que se produzca la variación.
Se reduce el plazo para la conservación de los documentos de inscripción, afiliación y altas, bajas y variaciones de datos.	5 años	4 años
Comunicación a la Seguridad Social del código de convenio colectivo aplicable a la empresa y a sus trabajadores y cualquier cambio de convenio que se produzca.	No obligatorio	Obligatorio
<p>Se integran expresamente en el Reglamento general sobre cotización y liquidación los tres sistemas que conviven actualmente en materia de liquidación de cuotas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de autoliquidación de cuotas (se aplica a todas las empresas hasta que no se les notifique expresamente que pasan a estar integradas en el nuevo sistema de liquidación directa). • Sistema de liquidación directa de cuotas (al que, tarde o temprano acabarán pasando todas las empresas). • Sistema de liquidación simplificada de cuotas (para autónomos, trabajadores del mar, empleados de hogar y TRABAJADORES POR CUENTA AJENA (AGRARIOS)). 		

JUBILACIÓN: CLAVES DEL NUEVO PANORAMA

A llegar a determinada edad un trabajador puede retirarse del mundo laboral y comenzar a percibir una pensión de jubilación, siempre y cuando cumpla unos requisitos para ello. Éstas son las claves esenciales a tener en cuenta:

Edad de jubilación: 67 años. Esa será la edad ordinaria de retiro cuando se llegue al final del calendario por el que se irá incrementando progresivamente la edad de jubilación. De momento, y para 2015, está fijada en 65 años (trabajadores con 35 años y 9 meses o más cotizados) o en 65 años y 3 meses para los que hayan cotizado menos tiempo.

Jubilado y sigue trabajando. Ahora es posible jubilarse (cobrando el 50% de la pensión) y al mismo tiempo trabajar (a tiempo completo o parcial). Empresa y “trabajador-pensionista” sólo cotizan a la Seguridad Social por IT y contingencias profesionales (aunque también tienen que aportar al sistema una “cuota de solidaridad” del 8%).

Jubilación anticipada involuntaria. Es la que se produce si a un trabajador al que le quedan como máximo cuatro años para alcanzar la edad de jubilación cesa de trabajar por alguna causa ajena a su voluntad (por despido, ERE, etc.). A la pensión de jubilación se le aplicarán coeficientes reductores (pero no tan altos como si la jubilación anticipada fuera voluntaria) y deberá haber cotizado al menos 33 años y acreditar haber cobrado la indemnización por despido o haberlo impugnado (para que no se pueda hacer pasar por una extinción involuntaria para cobrar una pensión más alta, lo que realmente era una extinción pactada).



Endurecimiento de la jubilación voluntaria y prejubilaciones disuasorias. Decidir jubilarse antes de tiempo es más difícil de alcanzar para el trabajador, dado el endurecimiento de los requisitos (sólo podrá hacerlo dos años antes de la edad a la que le correspondería, se le exige haber cotizado 35 años, etc.). De rebote, son mucho menos atractivas las prejubilaciones también para las empresas, pues dado que se aleja la edad en la que el trabajador puede acceder a la jubilación y además se rebaja la cuantía de la pensión, se convierten en mucho más caras para la empresa.

Vuelta de tuerca a las prejubilaciones en empresas con beneficios (y a las que los tengan en el futuro). Se conoce como “enmienda Telefónica” porque surgió a partir de las prejubilaciones masivas en esa empresa, donde se fueron a la calle cientos de trabajadores que primero iban a cobrar el desempleo y luego pensiones a cargo del sistema, y mientras tanto Telefónica obtenía beneficios récord. El Gobierno de entonces reaccionó e impuso que las empresas con beneficios que hicieran un ERE que afectase a trabajadores de más de 50 años tuvieran que hacer aportaciones económicas al sistema.



Jubilación parcial con contrato de relevo: cada vez más difícil. Sigue existiendo la posibilidad de jubilación parcial sin contrato de relevo, que permite a un trabajador que haya alcanzado la edad de jubilación jubilarse parcialmente, reduciendo su jornada entre un 25 y un 50% (75% en algunos casos), con sólo 15 años de cotización y sin ninguna antigüedad mínima en la empresa. Pero en el caso de la jubilación parcial con contrato de relevo se han ido poniendo tantas trabas a esta modalidad de jubilación que cada vez es más difícil cumplirlas: entre otros requisitos, el trabajador debe estar contratado a jornada completa, acreditar un periodo previo de cotización muy amplio y existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial.

La Seguridad Social ofrece en su página web “**Tesol Jubilación**”, una aplicación informática para tramitar electrónicamente la jubilación. Es necesario disponer del certificado digital para utilizarla.

www.sede.seg-social.gob.es 



La crisis económica iniciada en 2008 ha debilitado enormemente el mercado de trabajo español. A ese efecto, resultado del ciclo económico adverso, se le ha sumado la acción reformadora por parte del gobierno. Las reformas han supuesto un cambio radical del marco de relaciones laborales en nuestro país.

A continuación repasamos algunos cambios que, de una forma u otra, pueden afectar a las relaciones laborales del sector agrario en general.

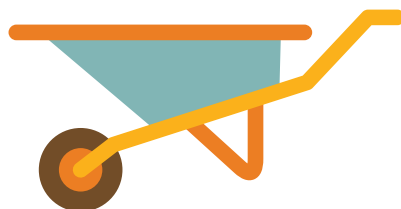
CAMBIOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La Reforma Laboral (Ley 3/2012) ha traído nuevos aires a los convenios en materia de ultraactividad (es decir, la aplicación automática del convenio colectivo más allá de la vigencia prevista en el propio convenio). Por ejemplo:

Pueden renegociarse antes de que llegue el fin de su vigencia, sin necesidad de que se denuncie el convenio.

No quedan perpetuados en el tiempo, pues se limita a un año la ultraactividad del convenio una vez sea denunciado (aunque en la práctica, los tribunales son reacios a aceptar esta limitación). En este sentido, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no media **denuncia expresa** de las partes (art. 86.2 del Estatuto de Trabajadores).

Un convenio colectivo se mantiene vigente hasta que entre en vigor uno nuevo cuando **así se hubiera pactado** en dicho convenio. Y esto es así aunque haya una nueva regulación de la ultraactividad (Regulada en la Reforma Laboral, Ley 3/2012), pues ésta no contempla su aplicación retroactiva. Además, tanto antes de la Reforma como ahora es posible que los negociadores de un convenio pacten una determinada ultraactividad o incluso no pacten ninguna¹³.



¹³Sent. de la AN de 11.02.14.

CONTRATO ESPECÍFICO PARA PYMES CON UN AÑO DE PERIODO DE PRUEBA

La Reforma Laboral (Ley 3/2012) trajo consigo un nuevo contrato de trabajo específico para pymes, bonificado en la Seguridad Social, con incentivos fiscales y un largo periodo de prueba. Oficialmente se llama "**Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**" y, aunque tiene muchas ventajas, también tiene bastantes condicionantes.


Para qué empresas: pueden utilizarlo las que tengan menos de 50 trabajadores, contabilizados en el momento de producirse la contratación.

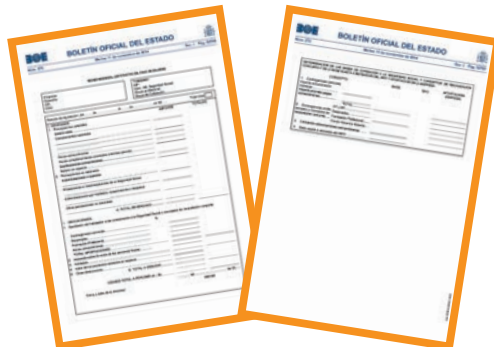
El contrato: tiene que ser indefinido, a jornada completa, aplicable a cualquier puesto de trabajo y con un periodo de prueba de un año de duración (que no puede establecerse si el trabajador ya había desempeñado con anterioridad las mismas funciones en su empresa). También se puede utilizar para incorporar a un trabajador que ya estuviera prestando servicios en su empresa a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

NUEVO MODELO DE NÓMINA

NUEVO MODELO DE NÓMINA

Según la Orden ESS/2098/2014, de 6.11.14, BOE DE 11.11.14) desde el 12 de mayo de 2015 existe un nuevo modelo de nómina.

ANTES	AHORA
Solo era obligatorio que constara la cotización y el tipo de retención correspondientes a la aportación a la Seguridad Social del trabajador.	La empresa debe informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización , indicando tanto la parte que corresponde al trabajador, como la parte correspondiente al empresario.
	En los contratos a tiempo parcial deben constar las horas complementarias que se realicen (el total de horas realizadas durante el mes y cuál es el importe que la empresa debe abonar por ese concepto).



NUEVA LEY 26/2014 DE REFORMA FISCAL

El 1 de enero de 2015 entró en vigor la denominada Reforma Fiscal (salvo algunas disposiciones que se aplican con carácter retroactivo o bien que no entran en vigor hasta más adelante). En materia laboral, además de reducción de tramos del IRPF y de tipos marginales aplicables, que obligó a las empresas a recalcular el tipo de retención aplicable en las nóminas de la plantilla, la nueva Ley 26/2014 incorpora, entre otros, los siguientes cambios:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	RENDIMIENTOS IRREGULARES
<p>Las indemnizaciones por despido improcedente siguen estando exentas en la cuantía establecida como obligatoria en el Estatuto de los Trabajadores, pero sólo hasta los 180.000 euros. El exceso sobre ese importe deberá tributar.</p>	<p>Se minorará del 40 al 30% el porcentaje de reducción aplicable a los rendimientos económicos con un periodo de generación superior a dos años u obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo. Hay reglas distintas dependiendo de si se trata de rendimientos derivados de una extinción laboral común o especial (es decir, indemnizaciones que no estén exentas) o de otros rendimientos del trabajo.</p>
RENDIMIENTOS DISTINTOS DE INDEMNIZACIONES (por ejemplo, bonus)	RENDIMIENTOS DERIVADOS DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL (indemnizaciones)
<p>No es posible aplicar la reducción si el trabajador había obtenido un rendimiento irregular al que había aplicado la reducción en los cinco años anteriores. Además, se elimina la posibilidad de aplicar la reducción cuando el trabajador cobre el rendimiento de forma fraccionada en distintos periodos impositivos.</p>	<p>Para poder aplicarse la reducción del 30% en el caso de una indemnización que tributa (el exceso sobre el máximo legal o sobre los 180.000 € que están exentos y hasta el tope de 300.000 euros), el trabajador debe haber estado al menos dos años de servicio en la empresa que le indemniza.</p>
USO DE VEHÍCULOS	PLANES DE PENSIONES
<p>En el caso de cesión del uso de vehículos considerados eficientemente energéticamente, la valoración de la retribución en especie se podrá reducir hasta en un 30% anual del coste de adquisición del vehículo (frente al 20% habitual). Quedan pendientes de desarrollo reglamentario los términos y condiciones respecto a qué se entiende por "eficiente energéticamente".</p>	<p>Se limita a 8.000 euros anuales para todos los contribuyentes el límite máximo de reducción aplicable de forma conjunta a los sistemas de previsión social, lo que deberán tener en cuenta las empresas que como retribución al trabajador hagan aportaciones a planes de pensiones.</p>

NOVEDADES CON LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial ha sufrido importantes modificaciones. Éstas son las principales cuestiones que debe tener en cuenta sobre esta fórmula de contratación:

Prohibidas las horas extras. Sí pueden realizar las denominadas horas complementarias.

Horas complementarias. Únicamente en el caso de trabajadores que tengan un contrato de diez horas semanales como mínimo de promedio anual. La empresa tiene que preavisar al empleado con un plazo mínimo de tres días (consultar el convenio por si dispone algo al respecto). Existen dos tipos diferentes de horas complementarias (antes sólo existía uno): horas pactadas y horas voluntarias (nuevo tipo aplicable únicamente en los contratos que se celebren por tiempo indefinido).

Registro diario de las horas. Se establece la obligación de registrar día a día la jornada de trabajo ordinaria o complementaria realizada por los trabajadores a tiempo parcial para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De dicho registro hay que dar una copia al trabajador junto con el recibo de salarios.

¡ATENCIÓN!

A partir del 12 de mayo de 2015, en la nómina deben constar expresamente las horas complementarias que se realicen en los contratos a tiempo parcial (el total de horas realizadas durante el mes y cuál es el importe que la empresa debe abonar por este concepto). Así lo dispone la Orden ESS/2014, de 6.11.14, BOE de 11.11.14.

Cotización empresarial por desempleo. Será la misma en los contratos temporales a tiempo parcial que en los contratos temporales a jornada completa.

Jóvenes del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Las empresas que contraten indefinidamente a tiempo parcial (incluyendo el contrato fijo discontinuo) a jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se beneficiarán (cumpliendo una serie de requisitos) de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la Seguridad Social durante un máximo de seis meses en función de la jornada que realice el trabajador a tiempo parcial (RD-Ley 8/2014, de 4.07.14).

BONIFICACIÓN CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL

Jornada		Bonificación
Tiempo parcial	Entre un 50 y menos del 75 % (*)	150 € mes (900 € seis meses)
	Desde el 75 % (*)	225 € mes (1.350 € seis meses)

NOVEDADES EN MATERIA DE LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA

LACTANCIA: En el nuevo marco laboral, ya queda expresamente contemplado que el permiso de lactancia **es un derecho de los trabajadores hombres o mujeres** (aunque sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen).

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Éste debe preavisar con 15 días de antelación tanto de la fecha en la que iniciará el disfrute del permiso por lactancia, como de la fecha en la que terminará.



REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: Se amplía desde los ocho hasta los **12 años la edad de los menores** que dan derecho a acogerse a la reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos¹⁴.

Además, la reducción de jornada se calcula sobre la jornada diaria, y el trabajador ya no puede solicitar la reducción sobre la jornada semanal. Esto significa que **la reducción de jornada tiene que ser la misma cada día**, mientras que antes la reducción podía ser por jornadas completas y sólo algunos días.

Al igual que en el caso de la lactancia, el trabajador debe preavisar con 15 días de antelación tanto la fecha en la que iniciará la reducción, como la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

¿Y si en la empresa hay trabajadores que solicitaron la reducción de jornada cuando sólo se podía acceder a ella en caso de menores de 8 años? En este caso, automáticamente se amplía la reducción hasta que el menor cumpla los 12 años, sin que tenga que comunicar nada a su empresa.

¹⁴RD-Ley 16/2013, BOE de 21.12.13

INCAPACIDAD TEMPORAL: NUEVOS PARTES MÉDICOS

El 1 de diciembre de 2015 entran en vigor los nuevos partes de Incapacidad Temporal¹⁵ (I.T.) y ahora existen cuatro tipos de procesos de IT en función de que su duración estimada sea:

- Muy corta: inferior a 5 días naturales.
- Corta: de 5 a 30 días naturales.
- Media: de 31 a 60 días naturales.
- Larga: de 61 ó más días naturales.



NUEVO REGLAMENTO DE ETTS

En junio de 2015 entra en vigor el nuevo Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que además de introducir cambios en su modo de creación, funcionamiento y operativa, también incorpora modificaciones en el **contrato de puesta a disposición** suscrito entre la ETT y la empresa usuaria donde va a prestar sus servicios el trabajador¹⁶.

En concreto, en lo que respecta al contrato de puesta a disposición, éstos son los cambios que debe tener en cuenta su empresa:

- El contrato se formalizará, como hasta ahora, por escrito y en el modelo oficial, pero se introduce como matiz que se aceptarán los contratos de puesta a disposición que **no se hagan en el modelo oficial** siempre y cuando no eliminen ninguno de los conceptos contenidos en el modelo oficial ni alteren su denominación.
- El contrato se expedirá por **duplicado** (en lugar de por triplicado como hasta ahora).
- En cuanto al contenido que deberá figurar en el contrato, aparte de los conceptos que ya existían, se incorporan como **nuevos elementos obligatorios**, entre otros, los siguientes: servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria, duración prevista del contrato e indicar el convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria.

¹⁵ Orden ESS 1187/2015, de 15.06.15, por la que se desarrolla el RD 625/2014, BOE de 20.06.15

¹⁶ RD 417/2015, de 29.05.15, BOE de 20.06.15, que deroga expresamente el RD 4/1995, de 13.01.195, por el que se regulaban hasta ahora las ETTS).

NUEVA LEY DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En julio de 2015 entró en vigor la nueva **Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**¹⁷, que deroga expresamente la Ley 42/1997¹⁸, por la que se regía hasta ahora el funcionamiento, competencias y cometidos de la Inspección de Trabajo.

El objetivo de la nueva ley es **luchar de manera global contra el fraude**, especialmente en lo que se refiere a la obtención y disfrute de prestaciones indebidas del sistema de Seguridad Social, a la ausencia total o parcial de cotizaciones sociales, a situaciones de explotación laboral en las que se niegan o recortan a los trabajadores sus derechos y al trabajo irregular.

Entre las novedades que incorpora la nueva ley destacan las siguientes:

- Habrá dos escalas dentro del Cuerpo de Subinspectores Laborales: una de subinspectores de Empleo y Seguridad Social (que ya existía) y otra específica de Seguridad y Salud Laboral (de nueva creación).
- Se prevé la creación de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude.
- Aumentan los supuestos de colaboración recíproca que deben prestarse la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros entes y administraciones públicas.
- Se definen cuáles son las competencias de la Inspección en el orden social: laboral, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y protección social, colocación, empleo, formación profesional, protección por desempleo, trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo.
- Se amplían las obligaciones de información de la Inspección de Trabajo con los trabajadores para que éstos sepan cómo deben actuar en todo momento y qué cauces deben seguir (administrativos o judiciales) para proteger sus derechos o denunciar a las empresas por posibles incumplimientos. Además, en caso de que el trabajador haya realizado una denuncia, la Inspección deberá comunicarles expresamente los resultados y las consecuencias de las actuaciones inspectoras que se hayan llevado a cabo motivadas por la denuncia.



¹⁷ BOE de 22.07.15

¹⁸ 14.11.97

¡NOVEDAD!

NUEVAS MEDIDAS PARA AUTÓNOMOS

Recopilamos algunas medidas puestas en marcha en 2015:

- Los autónomos que se beneficien de la **tarifa plana** de 50 euros ya no perderán la bonificación en caso de contratar a un empleado.
- Los trabajadores autónomos pueden capitalizar el 100% de la **prestación por desempleo**, sin margen de edad.
- Es posible **compatibilizar la actividad** como profesional autónomo y percibir la prestación por desempleo durante nueve meses. Además, se amplía a cinco años la opción de retomar la prestación en caso de baja como autónomo.
- Se puede bonificar el 50% de la Seguridad Social de los autónomos **familiares colaboradores** durante 24 meses (el 25% los 6 últimos meses).
- Los **Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes** (TRADE) podrán contratar a un empleado que le sustituya en casos de maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, o para el cuidado de hijos o personas dependientes, durante un año. También pueden contratar a un empleado para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se han ampliado los **tramos de edad en las bonificaciones**. Los menores de 30 reciben una bonificación de 1.650 euros durante un año, y los mayores de 30, con una discapacidad de, al menos, el 33%, 800 euros un año.
- Las **sociedades laborales** pasarán a ser aquellas en las que los socios y trabajadores cuenten con, al menos, la mitad del capital social.
- Los **socios trabajadores** tienen más protagonismo en la toma de decisiones con esta Ley.
- **Fomento de las sociedades laborales** con la reducción y simplificación de los trámites y requisitos.
- La regulación en los órganos de gobierno de las **Sociedades Participadas** establece que los administradores deben actuar bajo los principios de transparencia, lealtad y responsabilidad.

- Para acceder a la **prestación por cese de actividad**, o pago de los autónomos, la sociedad tiene que tener pérdidas económicas superiores al 10%. Además, se ha simplificado la documentación a aportar para justificar la situación de cese de actividad y se establece una generación de la prestación a partir del segundo mes del cese.
- Para cobrar el **paro de los autónomos**, el profesional ha de estar dado de alta en la Seguridad Social, y al corriente de pago de las correspondientes cuotas, no debe haber alcanzado la edad de jubilación, y tener un mínimo de cotización por cese de, al menor, 12 meses. Además, el trabajador por cuenta propia debe suscribir el compromiso de actividad para mantener la prestación por desempleo, realizando actividades que el Servicio Público de Empleo pueda convocar.
- Los **trabajadores por cuenta ajena** pueden solicitar una bonificación para ayudarles a la conciliación de la vida familiar y profesional. Para autónomos con menores de 7 años a su cargo, o responsables del cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o situaciones de dependencia acreditadas, podrán solicitar una bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes durante un año.
- Con la **nueva rebaja fiscal**, que afecta al IRPF, los profesionales autónomos podrán ahorrarse unos 60 euros al mes (entre 600 y 700 euros al año).

BONIFICACIONES PARA LOS AUTÓNOMOS

El colectivo de los trabajadores autónomos cuenta con una serie de bonificaciones de las que sus integrantes se pueden beneficiar. A continuación repasamos el conjunto de ayudas para estos profesionales.

En primer lugar aquellos **profesionales con menos de 30 años** (en el caso de las **mujeres, de 35**) que quieran darse de alta como autónomos, cuentan con una primera opción que le aporta ayudas y bonificaciones por un periodo máximo de 30 meses. Esta reducción alcanza el 30% de la cuota, con lo que el autónomo que cumpla estas condiciones tendría que pagar únicamente 180 euros al mes.

La segunda bonificación para nuevos autónomos (con menos de 30 años, sin alta en el RETA en los últimos 5 años) establece un 30% de descuento en la cuota de la Seguridad Social, aplicable durante 30 meses, motivo por el que pagarían 180 euros al mes durante este tiempo.

En ambos casos los futuros autónomos han de tener en cuenta que **las reducciones se aplican sobre la base de cotización mínima** y que no se tendrán en cuenta cuando el autónomo contrate



trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, estas sí se aplicarán a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que estén dentro del RETA.

En el caso de los **autónomos mayores de 30 años** (sin alta en el RETA en los últimos cinco años) contarán con esta bonificación: 80% del total de la cuota durante los 6 primeros meses; del 50% durante los 6 siguientes, y del 30%, durante los 3 siguientes. En total, 15 meses de rebaja de la cuota, que quedaría en cada plazo en 50 euros, 128 euros y 180 euros, respectivamente.

Durante el presente año también están vigentes **bonificaciones a los autónomos colaboradores**. Para ello, se debe ser cónyuge, pareja de hecho, familiar de consanguinidad o afinidad de hasta segundo grado. En estos casos los autónomos lograrían una reducción de la cuota de la seguridad social del 50%, durante 18 meses.

En paralelo, los **autónomos con un grado de discapacidad** de más del 33% también pueden contar con una bonificación, por un máximo de 5 años. Esta es del 80% durante los primeros 6 meses del alta, y del 50% durante los 54 meses siguientes.



¿PUEDO TRABAJAR COMO AUTÓNOMO Y COMO ASALARIADO A LA VEZ?

Sí.

Según la última Ley de Emprendedores¹⁹, existe un tipo de cotización que se aplica en caso de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o parcial superior al 50%. Esta nueva normativa **permite a los asalariados, realizar trabajos por cuenta propia**. De esta manera, los trabajadores que se den de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos y comiencen una situación de pluriactividad, podrán elegir como base de cotización el 50% durante los primeros 18 meses y el 75% durante los 18 siguientes.

La **cuota** que se debe abonar como autónomo será menor que si fuera tu única actividad, ya que ya se está **cotizando** por otro lado. Por tanto, el trabajador con esta

¹⁹ Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

circunstancia podrá beneficiarse de una **bonificación** y tendrá que elegir la base de cotización, que será siempre inferior a la de un trabajador por cuenta propia al uso:

- Durante los primeros 18 meses: una reducción de hasta el 50% de la base mínima.
- Durante los siguientes próximos 18 meses: una reducción de hasta el 75% de la base mínima.

La **bonificación** a la que no podrá acogerse es a la de la **tarifa plana para autónomos**, ya que la de pluriactividad es incompatible con el resto.

NO IR AL MARGEN DE LA LEGALIDAD

Es muy recomendable que la situación de **pluriactividad** esté reflejada en **Hacienda** y en la **Seguridad Social**. Cualquier problema que pudiera surgir con algún trabajo por cuenta propia, no podrás reclamarlo en caso de no estar dado de alta como **trabajador autónomo**. Además, no podrás emitir facturas. Los expertos recomiendan acogerte a estas **bonificaciones** y ejercer el derecho a ser asalariado y autónomo al mismo tiempo.



COAG trabaja estrechamente con la Dirección General de Inmigración e Integración para dar respuesta a las necesidades que se han ido manifestando, tanto en el colectivo de agricultores como en el de inmigrantes del medio rural. Estas necesidades han ido más allá de una simple relación de trabajo, **ofreciendo pautas y programas que también han cubierto las necesidades sociolaborales** de ambos colectivos. El discurso y la acción de COAG en relación al tema ha sido enmarcar las actuaciones en el ámbito de la legalidad así como sensibilizar a la población del medio rural en general, y del sector agrario en particular, ante el fenómeno de la inmigración.

Durante los últimos diez años COAG ha colaborado y puesto en marcha proyectos financiados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de la Dirección General de Integración e Inmigración, para la gestión de flujos migratorios en el sector agrario, posibilitando el **desarrollo de actuaciones que fomentasen la inserción sociolaboral, la ordenación de la movilidad geográfica y la contratación de trabajadores/as.**

El papel de COAG en los procesos migratorios que han tenido lugar en el medio rural, ha sido pues el de mediador activo, cuyas acciones han facilitado una mejor adecuación de los flujos migratorios, y ha permitido que fueran absorbidos por el sector agrario en las mejores condiciones posibles. Para ello **el respeto a la legalidad ha sido el primer pilar sobre el que todas estas acciones se han desarrollado**, permitiendo un grado de satisfacción muy elevado por parte tanto de las personas empleadoras como de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, y colaborando a que la estructura social del medio rural en el Estado español se desarrollara y permitiera un progreso económico y social deseado por todos.



COAG
www.coag.org

Compromiso con el empleo agrario

- Asesoramiento 
- Formación 
- Bolsa de empleo 
- Planificación 

CAMPAÑA ESTATAL PARA LA
IGUALDAD DE TRATO
EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO

Más información: 

TRÁMITES Y PROCEDIMIENTOS EXTRANJERÍA

NORMATIVA DE APLICACIÓN:

o **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículos 36, 38 y 40).

o Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículos del 62 a 70).



CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS NO RESIDENTES EN ESPAÑA (residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena)

El primer requisito es que la **situación nacional de empleo** permita la contratación. Esto se comprueba en si la ocupación está incluida en el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura*, o si el empleador acredita la dificultad de contratación para esa ocupación, mediante certificado del Servicio Público de Empleo.

Consulta el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura* en: **www.redtrabaja.es**

AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO

REQUISITOS EMPLEADOR/A

- Estar inscrito y al corriente en la Seguridad Social.
- Estar al corriente en la Agencia Tributaria.
- Garantizar una actividad continuada al trabajador.
- Tener medios económicos, materiales y personales.
- Ofrecer un contrato de trabajo acorde con la normativa laboral vigente.

REQUISITOS TRABAJADOR/A

- No estar en situación irregular.
- Carecer de antecedentes penales y, en su caso, poseer la titulación o cualificación profesional exigida para ejercer la profesión en España.

El empleador/a debe presentar la solicitud de autorización y documentación ante el órgano competente de la provincia de ejercicio de la actividad.

Esta autorización puede ser renovada si la relación laboral continúa.
Infórmate de la documentación a aportar en:
www.extranjeros.empleo.gov.es

NÚMERO DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (NIE)

Se trata de solicitar un número de identidad de extranjero a los efectos de identificación.

REQUISITOS NECESARIOS PARA CONSEGUIRLO:

- **No** encontrarse en España en **situación irregular**.
- Que sea solicitado por los **intereses económicos, profesionales o sociales del extranjero**.
- Que se comuniquen los **motivos** por los que solicitan la asignación del número.

RECUERDA TUS DERECHOS LABORALES ESENCIALES SON:

- Derecho a un contrato de trabajo y al alta en la Seguridad Social.
- Derecho al pago del salario y al descanso necesario.
- Derecho a la Igualdad en las condiciones laborales: no discriminación por sexo u origen.
- Derecho a la integridad física y moral, y a la intimidad personal.
- Derecho a la protección de la salud y la seguridad e higiene laboral.
- Derecho a la negociación colectiva, a la reunión y a la huelga.
- Derecho a afiliarse libremente a un sindicato, a no decírselo al empleador y a la negociación colectiva.

RECUERDA TUS RESPONSABILIDADES SON:

- Tener la documentación básica en regla: documento de identificación (DNI ó NIE), número de la Seguridad Social, Tarjeta Sanitaria, cuenta bancaria...
- Solicitar un contrato por escrito que indique como mínimo: duración, sueldo, horario de trabajo, categoría laboral y convenio de aplicación y hoja de salario real percibido.
- Deber de conocer el manejo de las herramientas y productos tóxicos agrícolas, y tomar las protecciones necesarias para evitar accidentes (el empresario deberá ofrecer formación básica en estos temas a sus trabajadores).
- Deber de mantener una relaciones respetuosas con los/as superiores/as y compañeros/as de trabajo.

SUBVENCIONES PARA ORDENAR LOS FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, convoca subvenciones públicas anuales para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.



Actuaciones:

- Organización y coordinación de las contrataciones y desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada.
- Visita a los alojamientos y elaboración de informes sobre las condiciones de los mismos.
- Asesoramiento e información sociolaboral.

Bases reguladoras:

Orden ESS/1708/2012, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

Puedes dirigirte a las oficinas de COAG para recibir asesoramiento sobre la contratación de personas y presentar tus previsiones de mano de obra.



Las y los agricultores que trabajan con el Modelo COAG de Coordinación de las Migraciones Agrícolas, deben ofrecer para sus trabajadores y trabajadoras un alojamiento en unas buenas condiciones aunque en su convenio o según el tipo de contrataciones que realicen no sea obligatorio.

Personal de COAG se encarga de visitar estos alojamientos para que estén en correctas condiciones de habitabilidad antes de la ocupación por el trabajador/a y de realizar visitas posteriores para solventar cualquier cuestión social y laboral que pueda surgir.

Actualmente existen ayudas estatales o autonómicas para la construcción, rehabilitación y equipamiento de los alojamientos que permiten sufragar parte de los gastos.

Las posibilidades de encontrar mano de obra que se desplace en período de campaña se incrementan cuando se dispone de una vivienda en condiciones adecuadas y al mismo tiempo las condiciones de estancia del personal serán más satisfactorias.



GUÍA
PARA TRABAJADORES/AS
TEMPOREROS SOBRE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES Y SALUD
LABORAL EN LOS ALOJAMIENTOS
DEL **SECTOR AGRARIO**

CONOCE LOS RIESGOS

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS
ALOJAMIENTOS DE TEMPOREROS/AS DEL SECTOR AGRARIO

DERECHOS DE USO

El derecho de uso del trabajador/a al alojamiento se limita a la duración del contrato, sólo ampliable a los tres días siguientes a la fecha de finalización de la actividad, de común acuerdo, según lo recogido en el contrato y previa liquidación de salarios. En supuestos de dificultad manifiesta en la organización del viaje, imputable al empleador/a, el trabajador/a permanecerá en el alojamiento hasta el día del viaje.

LOS ALOJAMIENTOS EN EL SECTOR AGRARIO

Las y los agricultores que trabajan con el Modelo COAG de Coordinación de las Migraciones Agrícolas, deben ofrecer para sus trabajadores/as un alojamiento en condiciones dignas aunque en su convenio, o según el tipo de contrataciones que realicen, no sea obligatorio.

NORMAS GENERALES PARA LOS ALOJAMIENTOS COLECTIVOS

1. Respetar a todas las personas independientemente de su cultura, raza, religión, sexo y procedencia.
2. Cuidar las instalaciones y el mobiliario.
3. Mantener unas condiciones básicas de higiene personal. Ventilar la habitación diariamente.
4. Mantener orden y limpieza en el alojamiento.
5. Respetar los horarios de descanso. *(especialmente entre las 24 y las 7 horas)*
6. Mantener cerradas las puertas de acceso.
7. Comunicar cualquier desperfecto detectado.
8. Designar una persona del grupo responsable del alojamiento para comunicar problemas relacionados con las instalaciones.



NORMAS DE CONVIVENCIA

La buena conducta en el alojamiento es fundamental para una buena convivencia. Convivir es compartir. Se comparten los espacios, se comparten las tareas domésticas, se comparten las alegrías, las penas y lo que nos sucede. Vivir en compañía de otras personas requiere, en muchas ocasiones, de paciencia y comprensión. Hay que hacer un esfuerzo. No siempre es fácil pero a base de intentarlo se puede conseguir.

ACCIONES QUE FAVORECEN LA CONVIVENCIA

- Aceptar lo diverso.
- Aprender y estimar los esfuerzos y los procesos.
- Percibir al otro.
- Armonizar las relaciones entre las personas.
- Convenir acordando. Opiniones y creando responsabilidades.
- Contener y Escuchar. Intentando acompañar a quien lo necesite.
- Comprometer e Integrar.
- Debatir expresando ideas diferentes.
- Confiar y Descubrir.
- Consensuar y Decidir.
- Conocer y Reconocer. Articulando la correspondencia entre ideas y actos.
- Cuestionar, Preguntar y Dudar.
- Animar, dar vida, vigor.
- Componer, reparar.
- Considerar y respetar.
- Recordar para no repetir.
- Compartir.
- Incluir aceptando la diferencia.
- Preguntar y Responder para posibilitar el diálogo.

ACCIONES QUE NO FAVORECEN LA CONVIVENCIA

- Ofender.
- Maltratar.
- Dañar.
- Abusar.
- Golpear.
- Lastimar.
- Injuriar.
- Calumniar.
- Subestimar.
- Despedrar.
- Herir.
- Engañar.



COAG como organización lleva trabajando desde hace más de una década en el ámbito de los flujos migratorios con la intención de aportar herramientas y apoyo a todos los sectores del medio rural y fomentar el progreso en el sector agrario. **Para COAG, la gestión de los flujos migratorios es una prioridad basada en el respeto a los derechos humanos, la legalidad, y el beneficio común** para todos los implicados.

Así, la respuesta de COAG como organización ante la gran demanda de mano de obra en del sector agrario que se produjo antes de la crisis económica fue, en primer lugar, la de organizar un Plan de Acción, dentro de su área de actuación, creando hace 10 años el "Área de Relaciones Laborales y Migraciones", en la que están representadas casi todas las Comunidades Autónomas y especialmente las campañas agrícolas españolas en las que la migración de mano de obra tiene incidencia en su desarrollo.

Esta área ha trabajado infatigablemente, antes y después de la crisis, con la idea primera de analizar detalladamente la situación laboral del sector agrario para poder encontrar soluciones a los problemas detectados.

Los objetivos generales del área se han centrado en:

- Evaluar la necesidad de mano de obra en el campo.
- Facilitar la labor del agricultor/a para el cumplimiento de la normativa en materia sociolaboral.
- Realizar acciones para garantizar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores/as del sector agrario y evitar situaciones de exclusión social.



COAG, desde el año 1999, y siempre en colaboración con las distintas administraciones, ha acumulado una gran experiencia en el desarrollo de programas relacionados con la coordinación de las migraciones, así como en la gestión de flujos migratorios e integración, que queda patente en los estrechos lazos de colaboración establecidos con la Dirección General de Migración, Dirección General de Integración e INEM, con los que COAG viene desarrollando regularmente campañas y programas.

La actuación concreta del Área de Relaciones Laborales y Migraciones durante los últimos años queda plasmada en los diferentes programas, convenios de colaboración y grupos de trabajo que ha llevado a cabo.

¿Conoces las REGLAS básicas de CONVIVENCIA?

¿Encendiste? - APAGA -	¿Abriste? - CIERRA -	¿Desarmaste? - ARMA -
¿Rompieste? - ARREGLA -	¿No sabes cómo funciona? - NO TOQUES -	¿Prometiste? - CUMPLE -
¿Hablaste? - HAZTE CARGO -	¿Ensuciaste? - LIMPIA -	¿No te pertenece? - PIDE PERMISO -
¿Pediste prestado? - DEVUELVE -	¿No sabes hacerlo mejor? - NO CRITIQUES -	¿No vienes a ayudar? - NO MOLESTES -
¿Compraste? - PAGA -	¿Te vas? - DESPÍDETE -	¿Eres tú quién llegas? - SALUDA -

Conviene siempre pedir "PERMISO", decir "POR FAVOR" y dar las "GRACIAS"
"MUCHAS GRACIAS" POR LEER ESTO, AHORA "POR FAVOR" PONLO EN PRÁCTICA! ¡ASÍ TODO SERÁ MÁS FÁCIL!

Consulta el apartado de Área de Relaciones Laborales en nuestra página web: www.coag.org.



Desde COAG siempre hemos considerado que en cuestión de riesgos laborales es primordial realizar una labor de investigación, divulgación y formación a trabajadores/as y titulares de explotaciones agropecuarias, difundiendo una cultura de prevención para disminuir aquellos factores de riesgo susceptibles de producir daños en los trabajadores. Por ello, COAG lleva desde 1997 realizando múltiples acciones con este objetivo: campañas de información, cursos y manuales de formación, audiovisuales explicativos, estudios e investigaciones, guías específicas multitemáticas, espacios web, difusión en prensa agraria...

la prevención es salud conoce los riesgos

112
TELÉFONO 112 EMERGENCIAS

- UTILIZA SIEMPRE CINTURÓN DE SEGURIDAD Y ANCHURA AL CONDUCCIÓN DE LA ZONA DE TRABAJO
- UTILIZA LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN ADECUADOS
- LEE LAS ETIQUETAS ANTES DE USAR LOS FITOFICIDAS
- BEBE AGUA FRECUENTEMENTE
- SIGUE LAS INSTRUCCIONES CUANDO TRABAJES CON MAQUINARIA
- EXTREMA LA PRECAUCIÓN AL ACRUCARTE A UN TRACTOR
- ATENCIÓN A LAS ZONAS DE ATRAPAMIENTO EN MAQUINARIA
- PLÉATE DE LA SEÑALIZACIÓN
- CUIDADO CON LOS DESNIVEL DEL TERRENO
- MANTENER LA POSTURA ADECUADA CUANDO REALICES CARGAS
- REALIZA ESTIRAMIENTOS MUSCULARES ANTES Y DESPUÉS DE TRABAJAR

COAG
www.coag.org

CAMPAÑA ESTATAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO

Tú puedes prevenir los riesgos laborales EN LA RECOLECCIÓN

INFÓRMATE en tu oficina COAG más cercana

- Lesiones en manos y columna
- Cortes y pinchazos
- Caidas, torceduras
- Accidentes
- Stress térmico
- Picaduras

Para información:

COAG

Accede a la página web de COAG para consultar todos los materiales informativos sobre la prevención de riesgos laborales

CAMPAÑA ESTATAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO

TÚ PUEDES prevenir los riesgos laborales DE LAS TRABAJADORAS DE CAMPO



ENTIENDE LAS DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO



El **sexo** lo determina la naturaleza. MACHO/HEMBRA

El **género** lo determina la sociedad. HOMBRES/MUJERES



TÚ PUEDES



EVITAR ASIGNAR SIEMPRE A LAS MUJERES EL TRABAJO MONÓTONO Y REPETITIVO



CONOCER LOS DERECHOS EN LOS PERIODOS DE MATERNIDAD Y LACTANCIA



COMPARTIR LAS TAREAS DOMÉSTICAS



COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD HACIA LAS PERSONAS DEPENDIENTES

Más información:



EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO ¡DENÚNCIALO!

La violencia contra las mujeres tiene su origen en el reparto desigual de poder entre sexos. Los hombres que la ejercen expresan con estas aptitudes violentas su poder y dominación. La violencia contra las mujeres no se ejerce sólo en los ambientes marginales e incultos, ni es consecuencia de la pobreza o del alcoholismo, la pobreza y la marginación añaden más sufrimiento a las víctimas, pero no son las causas de la violencia de género. Es justificada erróneamente por algunas personas, ya que consideran que hay argumentos, leyes, costumbres, normas sociales o el comportamiento de la propia víctima, que justifican esa violencia.

No hay que olvidar que la violencia contra el sexo femenino representa la primera causa de mortalidad entre las mujeres de 15 a 45 años en todo el mundo, por encima de los accidentes de tráfico o el cáncer, según la OMS (Organización Mundial de la Salud).

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Es una forma de discriminación ilegal, y de abuso sexual y psicológico. Ocurre típicamente en el lugar de trabajo u otros ambientes donde poner objeciones o rechazar puede tener consecuencias negativas. Es una conducta que lleva a crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

016 TELÉFONO DE ATENCIÓN CONTRA LOS MALOS TRATOS

- Llamada gratuita.
- No reconocida en la factura.
- Asesoramiento jurídico gratuito.
- 24 horas 365 días al año.
- Idiomas de información: Castellano, Inglés, Francés y Lenguas autonómicas.



**llama y denuncia
los malos tratos**

¿hacemos un trato?

**Denuncia los malos tratos a través de CERES.
Tenemos más de 40 agentes de igualdad que te
acompañarán y guiarán para salir de tu situación**

Encuentra tu oficina más cercana en
www.puntosdeatencion.coagmovil.org
escaneando este código



**o llamando al 016 teléfono contra
el maltrato (confidencialidad absoluta,
la llamada no se registra
ni en el teléfono ni en la factura)**

SI TE ENCUENTRAS EN ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES:

- Que intenten controlar lo que haces o con quién estás.
- Que critiquen tu forma de vestir.
- Que no respeten tu opinión intentando imponer la suya.
- Obligarte a tener relaciones sexuales cuando tú no quieres.
- Montar espectáculos en público y privado por cómo actúas y lo que dices.
- Tener formas violentas.
- Hacer chantaje emocional.
- Deciden por ti y por ellos.
- Controla tus amistades y siente celos y envidia por ellas.
- Provoca deliberadamente situaciones violentas donde te insulta y falta al respeto.
- Sufres golpes y amenazas con daños.

LLÁMANOS

COAG

www.coag.org



Compromiso con el empleo agrario



Asesoramiento



Formación



Bolsa de empleo



Planificación



CAMPAÑA ESTATAL PARA LA

IGUALDAD DE TRATO

EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO

Más información:



Oficinas regionales



www.coag.org

COAG ASTURIAS

Oviedo • 33002 • C/ Foncalada, 4-2º Izq
Tel. 985 20 52 54 / 36 • Fax. 976 35 29 54
coag@coagasturias.com

OVIEDO

Tineo

SLG

Santiago de Compostela • 15705
Rúa Ofelia Nieto, 13-23 Batxo
Tel. 981 554 147 • Fax. 981 572 570
nacional@sindicatolabrego.com

COAG CASTILLA Y LEÓN

Valladolid • 47014
Pío del Río Hortega, 6 Bajo
Tel. 983 33 69 75 • Fax. 983 37 38 41
coag@coag-cyl.org

AVILA Segovia
BURGOS SORIA
Burgos Soria
VALLADOLID Valladolid
LEÓN Medina de Rioseco
León Perañel
Palaencia Zamora
Saldaña Benavente
Ejea de los Caballeros Bemillo De Sariego
SALAMANCA Boveda De Toro
Ciudad Rodrigo Toro
Vilqueño Villalongo

AGIM-MADRID

Madrid • 28003 • C/ Agustín de Bethancourt, 17-8º
Tel. 91 535 27 85 • Fax. 91 534 65 37
agimcoag@gmail.com

COORDINADORA AGRARIA CASTILLA LA MANCHA

Carrasca de Henares (Guadalajara) • 19247
Camino del Sotillo, 8
Tel. 656 918 529 / 656 918 521
coordinadoraadm@coag.org
coagguadalajara@hotmail.com

COAG-EXTREMADURA

Badajoz • 06005 • Avda. Colon, 5 Ent F
Tel. 924 25 26 60 • Fax. 924 25 26 60
coagextremadura@gmail.com

Camino Morisco
Ribera Fresno
Villafranca de los Barros

COAG-CANARIAS

Palmas de G. Canaria • 35004 • C/ Miguel Sarmiento, 2
Tel. 928 36 98 06 • Fax. 928 38 56 34
coag@inicia.es

LAS PALMAS DE GRAN CANARIAS
La Aldes de San Nicolás
Santa Mª de Guía
LA GOMERA
La Gomera
TENERIFE
Sta Cruz Tenerife

UGAM-CANTABRIA

Torrelavega • 39300
Ferial De Ganados de Torrelavega
Tel. 942 80 25 32 • Fax. 942 88 89 03
info@ugamcoag.org

Torrelavega
Gama Potes
Ramales
Reinosa
Vilacarriedo

UAG-RIOJA

Logroño • 26001 • Portales, 24-1º Izda.
Tel. 941 22 71 62 • Fax. 941 22 82 95
uag@uagrioja.org

Calahorra
Haro
Sto. D. de La Calzada

EHNE-COAG

Vitoria-Gasteiz • 01003 • Pza Simon Bolivar, 14
Tel. 945 27 54 77 • Fax. 945 27 57 31
ehne@ehne.eus

ARABA Vitoria-Gasteiz
Aruamo Laguardia
Basterri
GIZURKOA Tolosa
Azpetia Bengara

NAFARRGA Iruña-Pamplona
Elizondo
Estella-Lizarra
Tudela

UAGA-COAG ARAGÓN

Zaragoza • 50009 • Lucas Gallego, 72
Tel. 976 35 29 50 • Fax. 976 35 29 54
uaga@uaga-aragon.com

ZARAGOZA
Zaragoza
Belchite
Calatayud
Caspe
Ejea de Los Caballeros

HUESCA
Huesca
Fraga
Puente Reina
TERUEL
Calamocha
Alcañiz
Teruel

JARC-CATALUNYA

Barcelona • 08038 • C/ Ulldesca, 21-31
1ª planta (La Casa de L'Agricultura)
Tel. 934 51 03 93 / 934 53 13 48 • Fax. 934 53 72 40
info@jarc.cat

BARCELONA

Agramunt
Bellver de Cerdanya
GIRONA
La Pobla de Segur
La Seu d'Urgell

LLEIDA
Lleida
San Basi de Llobregat
TARRAGONA
Tortosa
Vic
Vilafraanca del
Penedes
Mollerusa

UP-MENORCA

Mercadal • 07740 • Doctor Llansó, 76
Tel. 971 37 51 70 • Fax. 971 57 99 73
unio@pagesos.org

UP-MALLORCA

Palma De Mallorca • 07006 • Manacor, 20-2º-2ª
Tel. 971 46 41 42 / 971 46 76 57 • Fax. 971 46 40 61
unio@pagesosmallorca@gmail.com

COAG COMUNIDAD VALENCIANA

Requena • 46340 • C/ Juan Grandia, 2
Apto Correos 147
Tel. 962 30 22 78 • Fax. 962 30 22 78
coagcv@coagcv.org

REQUENA
Utiel
ALICANTE
El Pinos
La Algueña
La Romana

COAG-ANDALUCÍA

Sevilla • 41012 • Av. Reino Unido, 1
1ª pta. Edificio "Gyssa Palmera"
Tel. 954 53 92 29 • Fax. 954 53 96 86
coagandalucia@coagandalucia.com

ALMERIA
Pueblo de Vicar
Adia
El Ejido
Huelcal-Overa
La Cañada-El Algañán
La Mojónera
Ugijar
Veritas de Zafanaya
HUELVA
Bollullos del Condado
Cortegeña
Palos de la Frontera
JAEN
Jaén
Anájar
Huesia
Mancha Real
Posuna
Pozo Alción
Quenada
Santo Tomé
Ubeda
MÁLAGA
Campañillas
SEVILLA
Sevilla
Azahar
Camorra
Lebrija
Los Palacios
Martimillas
Tajano

COAG-MURCIA

Murcia • 30002 • Avda. Rio Segura, 7-bajo
Tel. 968 35 40 59 • Fax. 968 22 70 80
coagmurcia@coagmurcia.org

Aguilas
Bullas
Cartagena
Caravaca
Murcia
Puerto
Cieza
El Mirador - San Javier
Fuente-Alamo
Jumilla
Lorca

Pozo Estrecho
Cartagena
Puerto Tocios
Murcia
Puerto
Lumbreras
Torre Pacheco
Totana
Yecla

GUÍA

DE NOVEDADES
Y
BUENAS PRÁCTICAS
EN LAS RELACIONES
LABORALES
DEL SECTOR AGRARIO



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACION
Y EMIGRACION
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES

