

Guía de novedades y buenas prácticas en las Relaciones Laborales del Sector Agrario



Este documento es una versión en baja resolución. Si necesita consultar esta Guía en alta resolución puede ponerse en contacto con COAG a través del correo: coagmadrid@coag.org

CAMPAÑA PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL SECTOR AGRARIO.

Proyecto subvencionado por la Dirección General de Migraciones y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

COAG 2018. Las disposiciones legales se publican a mero título de reseña y los documentos contenidos en esta publicación no pueden ser considerados como documentos legales. Sólo se consideran con valor legal las ediciones oficiales, impresas en papel, de los diarios y boletines emitidas por las autoridades correspondientes.

Depósito Legal: M-27968-2018

CONTENIDO

COMPROMISO DE COAG CON LA IGUALDAD DE TRATO.....	3
COMPROMISO CON EL EMPLEO AGRARIO.....	5
COMPROMISO CON LA CONTRATACIÓN LABORAL.....	11
COMPROMISO CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	15
COMPROMISO CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	17
COMPROMISO CON LOS AUTÓNOMOS.....	23
COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.....	33
COMPROMISO CON EL COLECTIVO INMIGRANTE.....	47
COMPROMISO CON LOS ALOJAMIENTOS AGRARIOS.....	51
COMPROMISO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	54



OFICINAS REGIONALES

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

Torrelavega Ramales
Gama Reinoso
Potes Villacarriedo

COAG-ASTURIAS
OVIEDO - 33002 - C/ Foncalada,4-2ª Izq
Tel. 985 20 52 54/36 Fax. 985- 21 70 40
coag@coagasturias.com

OVIEDO
Tineo

SLG
Santiago de Compostela - 15705 - Rua Ofelia
Nieto,13-23 Baixo
Tel. 981-55 41 47 Fax. 981-57 25 70
nacional@sindicatolabrego.com

COAG CASTILLA Y LEON
Valladolid - 47014 -
Pio del Rio Hortega, 6 Bajo
Tel. 983- 33 69 75 Fax. 983- 37 38 41
coag@coag-cyl.org

AVILA SEGOVIA
Avila Segovia
BURGOS SORIA
Burgos Soria
Espinosa de los
Monteros

LEÓN VALLADOLID
León Valladolid
Santa Maria del Medina de Rioseco
Paramo Peñafiel

PALENCIA ZAMORA
Palencia Zamora
Saldaña Benavente
Bermillo De Savago

SALAMANCA SALAMANCA
Ciudad Rodrigo Ciudad Rodrigo
Vitigudino

AGIM-COAG
Madrid - 28003 -
C/Agustin de Bethancourt,17-8ª
Tel. 91- 535 27 85
agimcoag@gmail.com
Villacañejos

**COORDINADORA AGRARIA
EXTREMADURA**
Badajoz - 06005 - Avda.
Colon, 5 Ent F

**COORDINADORA
AGRARIA
CASTILLA LA MANCHA**
Guadalajara - 19004 - Juan
de austria,138 Nave 10 Pol.
Ind Marchamalo
Tel. 672 65 69 42
coagclm@gmail.com

CIUDAD REAL
ALBACETE

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 Aldea de San Nicolás
Santa Mª de Guía
LA GOMERA
La Gomera
TENERIFE
Sta Cruz Tenerife

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
Vitoria-Gasteiz Amurrio
Laguardia Biasteri
GIPIZKOA
Tolosa Aspetzia
Bergara

NAFARROA
Iruña - Pamplona
Elizondo
Estella Lizarrta
Tudela

EHNE-BIZKAIA
Abadiño - 48220 - Murueta z/g
Tel. 946- 23 27 30 Fax. 946- 20 28 80
bizkaia@ehnebizkaia.org

Gernika
Karrantza
Mungia

OUAGA-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
Zuera
HUESCA
Huesca Fraga
Puente Reina
TERUEL
Calamocha
Alcañiz
Teruel

JARC-CATALUNYA
Barcelona - 08038 -
C/Ulledona,21-31, 1ª planta (La Casa de
L' Agricultura)
Tel. 93 451 03 93 Fax. 93 453.72.40
info@jarc.cat

BARCELONA
Vic
Vilafranca del Penedes
Igualada
LLEIDA
Lleida
Bellver de Cerdanya
Mollerusa
Trepmp

GIRONA
Girona
TARRAGONA
Reus
La Fatarella
Batea
Tortosa

UP-MENORCA
Mercadal - 07740 - Doctor Llanós, 76
Tel. 971 31 51 70 Fax 971 57 99 73
uniopagesomenorca@gmail.com

UP- MALLORCA
Palma De Mallorca - 07006- Manacor, 20-2ª-2ª
Tel. 971- 46 41 42 // 971 46 76 57
Fax. 971- 46 40 61
uniopagesomallorca@gmail.com

COAG-COMUNIDAD VALENCIANA
Requena - 46340 - C/ Juan Grandia, 2 Aptdo
Correos 147
Tel. 962- 30 22 78 Fax. 962-30 22 78
coagcv@coagcv.org

VALENCIA Requena
Utiel
ALICANTE
El Pinos
La Algueta
La Romana

COAG ANDALUCÍA
Sevilla - 41012 - Avda. Reino Unido,1-1ªpta.
Edificio "Gyesa Palmera"
Tel. 95- 453 92 29 - Fax. 95- 453 96 86
coagandalucia@coagandalucia.com

ALMERIA
Puebla De Vicar
Adra
El Ejido
Huerca-Overa
La Cañada-El Alquian
La Mojonera
Pulpi
Roquetas De Mar
San Isidro (Níjar)
Vélez Blanco
Vélez Rubio
Vicar

GRANADA
Motril
Albuñol
Baza
Castell De Ferro
La Mamola
Ugíjar
Ventas de Zafarraya
HUELVA
Bollullos Del Condado
Cortejana
Palos de la Frontera

CÁDIZ
Jerez de la Frontera
Algodonales
Arcos de la Frontera
Castelar De La Frontera
Chipiona (Cádiz)
Coto de Bornos- Cádiz
La Barca de la Florida

CÓRDOBA
Córdoba
El Villar
Hornachuelos
Montilla
Pozoblanco
Puente Genil

JAEN
Jaén
Andújar
Huesa
Mancha Real
Porcuna
Pozo Alcon
Quesada
Santo Tome
Úbeda

MALAGA
Campanillas
SEVILLA
Sevilla
Arahal
Carmona
Lebrija (Oficina
Seguros)
Los Palacios
Marismillas
Trajano

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

Aguilas
Bullas
Caravaca
Cahagin
Cieza
El Mirador- San Javier-
Fuente Alamo
Jumilla

Lorca
Pozo Estrecho -Cartagena-
Puente Tocinos -Murcia-
Puerto Lumbreras
Torre Pacheco
Totana
Yecla

COMPROMISO DE COAG CON LA IGUALDAD DE TRATO

Esta guía de buenas prácticas y novedades en el empleo del sector agrario se enmarca dentro de la Campaña Estatal ¡Buen Trabajo! Que refleja el compromiso de COAG por impulsar la igualdad de trato y un empleo agrario de calidad.

El objetivo es informar y formar, tanto a empleadores/as como trabajadores/as, en los continuos cambios legislativos en lo que a empleo se refiere, incluyendo propuestas que deriven en la consecución de un empleo agrario de mayor calidad, cuyos resultados componen un medio rural mejor y una sociedad más justa.

¡Buen Trabajo! Quiere decir que todo está Ok, y aunque esto no siempre va a ser posible desde el área de relaciones Laboral de COAG dedicamos tiempo y esfuerzo, para que el trabajo agrario, ya duro de por sí, sea de mayor calidad año tras año, aún a sabiendas que este camino sería facilitado si la política de precios y mercado escuchara a los productores y productoras agrarias.

El sector agrícola contrata en diferentes regiones del país a personas para las distintas campañas, de forma temporal. Son los llamados temporeros (y temporeras) y pese a que está cada vez más regulado lamentablemente aún siguen produciéndose situaciones de explotación laboral, condiciones de alojamiento muy precarias e incumplimientos sobre los requisitos de prevención y riesgo para la salud.

En esta guía queremos seguir concienciando a los empleadores y empleadoras agrarias sobre la importancia de respetar los derechos humanos de sus trabajadores/as, cuáles son las obligaciones recíprocas y aquellas buenas prácticas que le inviten a practicar la igualdad de trato para dar a sus campañas agrarias un valor añadido: el valor del ¡Buen Trabajo!

Nada de esto sería posible sin la estimada colaboración y financiación de la Dirección General de Migraciones (MEYSS) y del Fondo Social Europeo.



LÍNEAS BÁSICAS DEL MODELO DE CONTRATACIÓN COAG

EL EMPLEADOR/A	COAG OFRECE	EL TRABAJADOR/A
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Selección de trabajadores según oferta. • Gestión y trámite de contrataciones. • Asesoramiento profesional. • Ofrece alojamiento digno a los trabajadores/as. • Debe cumplir el convenio colectivo de aplicación, así como toda la normativa vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bolsa de trabajo actualizada. • Confecciona itinerarios de trabajo personalizados, coordina las campañas para informar al trabajador/a. • Programas de formación, acompañamiento e inserción laboral. • Asesoramiento e información sociolaboral • Gestión y supervisión de alojamientos. • Asesoramiento en cuanto a convenios colectivos y normativa laboral vigente velando por su cumplimiento. • Ofrece información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las condiciones laborales antes de desplazarse a desarrollar una actividad laboral en el sector agrario (jornada, salario, alojamiento, manutención, lugar...) • Tiene posibilidad de seguir trabajando, enlazando unas campañas con otras. • Sabe cuando el alojamiento va unido a la oferta laboral. • Tiene garantía de que se cumplirá el convenio y la normativa laboral. • Tiene acceso a programas de formación y asesoramiento

COAG GARANTIZA LA LEGALIDAD EN LAS CONTRATACIONES



COMPROMISO CON EL EMPLEO AGRARIO.



Mercado laboral en el sector agrario.

IMPORTANTE INCREMENTO DEL EMPLEO AGRARIO EN 2017.

HASTA 819.500 OCUPADOS (+6%).

Los ocupados agrarios son el 4,35% del total.

Evolución del empleo agrario

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el número medio de ocupados en el sector agrario en 2017 ha aumentado en 45.000 personas respecto al año 2016, hasta la cifra de 819.500 efectivos (194.800 mujeres y 624.700 hombres). Esta cifra representa el 4,35% de la población ocupada.

Es difícil explicar este fuerte incremento en el número de ocupados en un solo año, aunque podemos considerar la hipótesis de que esté vinculado al fuerte dinamismo de algunos sectores agrícolas con fuerte demanda de mano de obra, principalmente frutas y hortalizas.

Resulta significativo el repunte en el número de ocupados en sector económico de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca este último año, alcanzando casi la cifra existente en 2008 antes de la crisis: 828.200 (227.500 mujeres), es igual de significativo que 27.900 mujeres que trabajaban en el sector primario antes de la crisis no han recuperado el trabajo. La explicación estaría en que los hombres derivados del sector de la construcción ocuparon el puesto de las mujeres en la agricultura, con el paso de los años la mujer va retomando la actividad agraria, como se puede ver la evolución desde el año 2015 al 2017.

En la siguiente tabla se detalla también la población ocupada extranjera que en los últimos 3 años ha ido ascendiendo en el sector, con 20.000 efectivos más desde el 2015.

Valores absolutos (miles de personas) y porcentajes de la población ocupada total y extranjera por sectores económicos. 2017, 2016 y 2015. En Agricultura la EPA incluye ganadería, silvicultura y pesca.

Sectores de actividad	POBLACIÓN OCUPADA TOTAL											
	2017				2016				2015			
		%	M	H		%	M	H		%	M	H
Agricultura	819,5	4,35	194,8	624,7	774,5	4,22	178,7	595,9	736,8	4,12	171,0	565,8
Industria	2.647,4	14,06	660,6	1.968,8	2.522,2	13,75	620,1	1.902,1	2.482,3	13,89	622,4	1860
Construcción	1.128,3	5,99	99,1	1.029,2	1.073,8	5,85	84,7	989,2	1.073,7	6,01	82	991,7
Servicios	14.229,6	75,59	7.604,0	6.625,6	13.970,9	76,17	7.457,3	6.513,6	13.573,3	75,97	7.230,4	6.342,9
TOTAL	18.824,8	100	8.558,5	10.266,3	18.341,5	100	8.340,8	10.000,8	17.866	100	8.105,7	9.760,3
Sectores de actividad	POBLACIÓN OCUPADA EXTRANJERA											
	2017				2016				2015			
		%	M	H		%	M	H		%	M	H
Agricultura	178,8	8,60	37,2	141,7	168,6	8,51	33,3	135,3	157,1	8,23	32,8	124,3
Industria	198,7	9,56	45,1	153,6	170,4	8,60	36,9	133,5	168,9	8,85	43,3	125,6
Construcción	165,5	7,96	3,3	162,2	163,4	8,25	4,2	159,2	144,6	7,58	4,3	140,3
Servicios	1.536,1	73,88	885,7	650,4	1.478,2	74,63	847,7	630,5	1.437,9	75,34	831,5	606,4
TOTAL	2.079,1	100	971,3	1.107,8	1.980,6	100	922,1	1.058,5	1.908,5	100	831,5	996,6

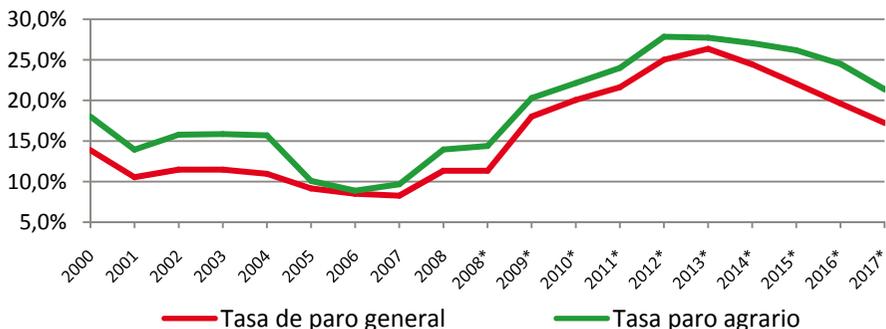
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta de Población Activa (EPA) Media Anual 2017, 2016 y 2015. Elaboración propia.

Ocupados en Agricultura por nacionalidad. 2017. (Miles)

	Total	Mujeres	Hombres
TOTAL	819,5	194,8	624,7
Extranjera: Total	178,8	37,2	141,7
Unión Europea	58,9	18,2	40,7
Resto de Europa	1,7	0,9	0,9
América Latina	30,2	7,9	22,3
Resto del mundo y apátrida	88,0	10,2	77,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta de Población Activa (EPA).

La tasa de paro agrario en 2017 fue del 21,4%, más elevada que la tasa general de paro del 17,2%.



Ocupados en el sector por CC.AA.

A partir de los datos que nos ofrece la EPA sobre la base CNAE 2009, por Comunidades Autónomas, podemos analizar la distribución de los ocupados en el sector primario entre los distintos territorios del Estado Español.

En primer lugar analizamos la distribución en términos absolutos, resaltando que una gran parte de los ocupados en el sector primario se encuentran en Andalucía (32%), Murcia (10%), Galicia (9%), Castilla y León (7%), Comunidad Valenciana (7%), Castilla-La Mancha (7%) y Cataluña (7%).

En segundo lugar, valoramos la importancia del empleo en el sector primario en términos relativos, es decir el porcentaje de ocupados agrarios y pesqueros en cada C.A. sobre el total, teniendo en cuenta que la media del Estado es el 4,4%. De esta forma clasificamos las CC.AA. en tres categorías:

COMUNIDADES CON MAYOR VOCACIÓN AGRARIA. Son aquellas en las que el porcentaje de empleo en la pesca y la agricultura se encuentra apreciablemente por encima de la media estatal. Son las siguientes:

Murcia (13,8%). Extremadura (12,4%). Andalucía (8,9%). Castilla-La Mancha (7,8%). Galicia (7,1%). Aragón (6,8%) Castilla y León (6,2%).

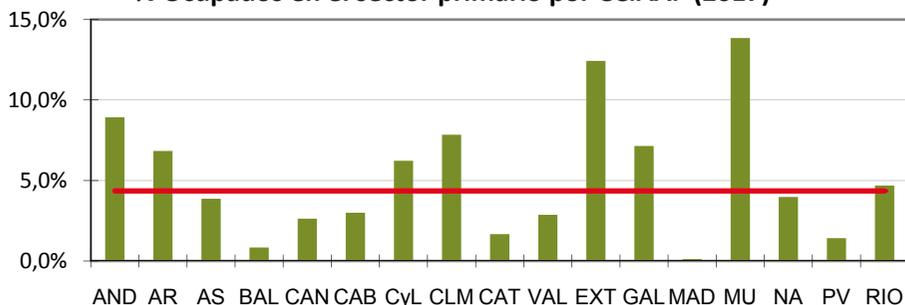
COMUNIDADES CON VOCACIÓN AGRARIA MEDIA. Su porcentaje de empleo agrario está próximo a la media estatal:

La Rioja (4,7%). Navarra (4%). Asturias (3,9 %). Cantabria (3%).

COMUNIDADES CON ESCASA VOCACIÓN AGRARIA. Su porcentaje de empleo agrario está muy por debajo de la media estatal:

Canarias (2,6%). Valencia (2,9%). Cataluña (1,7%). País Vasco (1,4%). Baleares (0,8%). Madrid (0,1%).

% Ocupados en el sector primario por CC.AA. (2017)



COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2017. En miles)	Ocupados Sector Primario		Ocupados Total Sectores		% Ocupados Sector primario
	Nº	%	Nº	%	
Andalucía	263	32%	2.949	16%	8,9%
Aragón	39	5%	566	3%	6,8%
Asturias	15	2%	396	2%	3,9%
Baleares	5	1%	538	3%	0,8%
Canarias	22	3%	841	4%	2,6%
Cantabria	7	1%	237	1%	3,0%
Castilla y León	61	7%	972	5%	6,2%
Castilla - La Mancha	61	7%	782	4%	7,8%
Cataluña	55	7%	3.275	17%	1,7%
C. Valenciana	57	7%	1.990	11%	2,9%
Extremadura	45	6%	365	2%	12,4%
Galicia	75	9%	1.053	6%	7,1%
C. de Madrid	4	0%	2.907	15%	0,1%
Murcia	81	10%	581	3%	13,8%
Navarra	11	1%	279	1%	4,0%
País Vasco	13	2%	905	5%	1,4%
La Rioja	6	1%	134	1%	4,7%
Ceuta y Melilla	0	0%	55	0%	0,2%
TOTAL / MEDIA	819		18.825		4,4%

FUENTE: INE y elaboración propia.

Situación profesional de los ocupados agrarios

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

SITUACIÓN PROFESIONAL DE LOS OCUPADOS AGRARIOS.			
Media de 2017. Miles	TOTAL	M	H
1. Cuenta propia	306,3	82,9	223,4
1.1. Empresario sin asalariados o trabajador independiente.	228,0	62,3	165,7
1.2. Empleador.	54,0	11,1	42,9
1.3. Miembro de cooperativa.	4,3	1,9	2,5
1.4. Ayuda familiar.	19,9	7,7	12,3
2. Asalariados.	513,1	111,8	401,3
TOTAL	819,5	194,8	624,7



Al cruzar estos datos con el registro de afiliados agrarios al sistema de la Seguridad Social, podemos concluir que ambas informaciones resultan bastante coherentes entre sí, lo que nos lleva a considerar **que la cifra de empresarios/as agrarios/as 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 (SETA y RETA). Aparte habría que considerar las sociedades cuyo objeto social principal sea la producción primaria, para tener el número total de explotaciones profesionales agrarias en el Estado Español. Según la Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas del año 2013, el número de sociedades mercantiles y cooperativas de producción con SAU se encuentra en torno a las 26.000 unidades. Esta misma encuesta nos da el dato de las explotaciones que ostentan otra condición jurídica (Comunidad de Bienes, Sociedad Civil, etc.), que son 27.000 explotaciones en total.

AFILIADOS AGRARIOS A LA SEGURIDAD SOCIAL (Media mayo 2018)

CC.AA	R.E. Autónomos SETA	R.E. Autónomos RETA *	R. General S.E. Agrario	R. General Sector Agrario **	TOTAL
Andalucía	35.577	17.333	480.611	6.844	540.365
Aragón	11.519	7.388	18.570	6.926	44.404
Asturias	8.179	997	1.086	905	11.166
Baleares	1.362	1.131	2.826	1.212	6.531
Canarias	2.663	1.636	12.971	1.726	18.996
Cantabria	4.170	525	710	553	5.958
Castilla-La Mancha	17.052	7.048	32.260	6.289	62.649
Castilla y León	30.563	9.868	13.310	8.659	62.400
Cataluña	13.595	9.953	25.943	9.447	58.938
Extremadura	11.010	4.825	61.953	1.526	79.314
Galicia	24.873	5.331	5.389	6.574	42.166
Madrid	1.136	1.367	1.989	2.524	7.016
Murcia	5.254	3.854	87.144	3.813	100.066
Navarra	4.251	976	6.349	1.326	12.902
País Vasco	4.369	943	2.849	1.028	9.189
La Rioja	3.562	778	5.007	764	10.111
Valencia	9.803	3.843	49.820	6.600	70.067
TOTAL	188.936	77.797	808.785	66.718	1.142.236

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

* Incluye 1.322 autónomos del sector de la pesca y la acuicultura.

** Incluye 1.692 trabajadores del sector de la pesca y la acuicultura.





¡BUEN TRABAJO!

Es tener un contrato, nómina, salario y una vida laboral que dé derecho a prestaciones sociales.

El contrato.

Es un acuerdo entre empleador/a y trabajador/a por el que la parte trabajadora "a cambio de una retribución" obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empleador/a y bajo su dirección.

El contrato **puede ser verbal o escrito**. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo que así lo exija la normativa legal y siempre en los siguientes tipos:

TIPOS DE CONTRATO CON OBLIGACIÓN DE QUE SEAN POR ESCRITO

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Fomento de la contratación indefinida.• En prácticas.• Para la formación.• A tiempo parcial.• Fijo-discontinuo.• De relevo.• De trabajo a domicilio. | <ul style="list-style-type: none">• Para la realización de una obra o servicio determinado.• De inserción.• Dirigidos a trabajadoras y trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.• Los temporales cuya duración sea superior a 4 semanas. |
|--|--|



Más información en:
www.sepe.es



DERECHOS Y OBLIGACIONES EN LA FIRMA DE UN CONTRATO

	DERECHOS	OBLIGACIONES
PARTE CONTRATANTE	<p>Elegir al trabajador/a para el desarrollo del trabajo.</p> <p>Facultad de mando y poder de dirección.</p> <p>Potestad disciplinaria.</p> <p>Recompensar al trabajador/a que considere oportuno.</p> <p>Respeto a su persona y dignidad por parte de los trabajadores/as.</p>	<p>Retribución del salario.</p> <p>Respeto a la dignidad del trabajador/a.</p> <p>Facilitar la ocupación efectiva del trabajador/a en unas condiciones dignas.</p> <p>Garantizar la Protección, Seguridad e Higiene de los trabajadores/as, para ello deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evitar y evaluar los riesgos laborales. ▪ Planificar y aplicar las actividades preventivas necesarias, facilitando a trabajadores/as todos los medios para prevenir y evitar los riesgos.
PARTE CONTRATADA	<p>Percepción puntual del salario y retribución de las horas extraordinarias.</p> <p>No ser discriminado/a en el empleo.</p> <p>Derecho a trabajar según lo pactado.</p> <p>Respeto a su intimidad, integridad física y seguridad en el trabajo.</p> <p>Información y formación preventiva en el momento de su contratación o cuando cambie el contenido de las tareas encomendadas.</p>	<p>Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo.</p> <p>Cumplir con el horario de la jornada laboral.</p> <p>Cumplir las órdenes e instrucciones del empleador/a.</p> <p>Contribuir a la mejora de la productividad, a través de su rendimiento y colaboración en las tareas a desarrollar.</p> <p>Observar las medidas de Seguridad e Higiene y colaborar con el empleador/a para garantizar su propia seguridad y la de sus compañeros/as, informando, en caso necesario, a la parte empleadora de cualquier situación de riesgo.</p> <p>Fidelidad, lealtad, secreto profesional y no realizar competencia ilícita a la parte empleadora.</p>

La nómina.

Es el recibo individual y justificativo que documenta el pago del salario.

EMPLEADOR/A: TIENES LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR NÓMINA. Si no lo haces será una infracción leve.

TRABAJADOR/A: Tienes un plazo de 1 año para reclamar cantidades si no estás de acuerdo. Conserva tus nóminas al menos 4 años. Si se abona el salario por transferencia bancaria no es necesario firmar nómina, si el pago es en metálico, talón...sí debes firmar la nómina.

El salario.

Salario base: Es la retribución mínima que puede recibir un trabajador por la realización de una tarea determinada, durante un tiempo determinado.

Salario base+ pluses+ complementos= no pueden ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Fíjate en las cantidades correspondientes al SMI de 2018.

Es ilegal contratar a un trabajador por debajo de las siguientes cantidades:



SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2018 (RD1077/2017)	
Salario Mínimo diario:	24,53€
Salario Mínimo mensual	735,90€
Salario Mínimo anual	10.302,60€ (14 pagas)

La vida laboral.

Un informe de vida laboral es el documento oficial en el que se recogen todos los períodos en que se ha estado cotizando en el Sistema de la Seguridad Social, ya sea como asalariado o como autónomo. Lo puede solicitar cualquier persona que esté afiliada a la Seguridad Social, sea cual sea su nacionalidad.

Este informe recoge cronológicamente la relación de todas las empresas con las que se ha firmado contratos de trabajo, señalando fecha de alta y baja en la Seguridad Social y el tipo de jornada (completa o parcial).

EMPLEADOR/A: La Tesorería General de la Seguridad Social informa al trabajador/a de que ha causado alta o baja en el Sistema de Seguridad Social, mediante el envío de un mensaje de texto al teléfono móvil (SMS).

TRABAJADOR/A: Consulta el historial de todos tus trabajos a lo largo de los años. Al final del documento, además, se recoge el tiempo total que has cotizado.



Puedes solicitar tu vida laboral en: www.seg-social.es

Las prestaciones sociales al trabajador/a.

Siempre que se cumplan los requisitos se puede acceder a:

- 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.



Permiso de paternidad de 5 semanas.

Desde el 5 de julio de 2018 el permiso de paternidad pasara a tener una duración de 5 semanas.

Es un subsidio que se da a los trabajadores que suspendan el contrato de trabajo o cesen en su actividad, durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

Es el trabajador quien debe realizar todos los trámites ante la Seguridad Social para disfrutar del descanso por paternidad (cumpliendo los requisitos que dan derecho a ello).





¡BUEN TRABAJO!
*Es el cumplimiento del convenio agrario
en vigor en tu provincia.*

Convenios del sector agrario.

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 o actividad (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 existe un Convenio Colectivo Estatal, por ello 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.

Los convenios tienen una vigencia o duración determinada, según lo acuerden las partes firmantes.

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



Puedes consultar los convenios colectivos de cada provincia en: www.coag.org

Según los diferentes convenios territoriales del campo el precio por jornada, habitualmente de ocho horas, es de 53-55 euros al día, dependiendo del convenio provincial que corresponda, entre 5,85 y 6,18 euros hora.



Jornada de trabajo suspendida por inclemencias del tiempo ¿qué pasa?

Lo que suceda en este caso depende de si en la provincia donde desarrolla la actividad hay Convenio Colectivo o si se rige por el Laudo Arbitral que regula el régimen agropecuario.

Si se aplica el Laudo Arbitral:

- Los trabajadores fijos recuperan el 50 % de las horas perdidas en los días posteriores.
- A los trabajadores eventuales, se les abona el 50 % del salario, si habiéndose presentado en lugar de trabajo, ha de suspenderse en el momento de su inicio o transcurridas dos horas de trabajo.
- Si la suspensión se produce después percibirán el salario íntegro, sin que proceda, en ningún caso, la recuperación del tiempo perdido.
- Esto cambia por ejemplo en el Convenio Colectivo de aplicación en la Región de Murcia: las horas perdidas serán abonadas íntegramente sin que deban ser recuperadas.
- Cuando en la empresa exista local para resguardarse de dichas inclemencias, los trabajadores deberán permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado.





¡BUEN TRABAJO!

*Es cumplir con la Seguridad Social.
Es rechazar la economía sumergida.*

COMO EMPLEADOR/A: estás 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. 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 las 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.



SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS (SETA)

Se aplica a trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrarias en explotaciones agrarias, así como los empresarios/as a los que presten sus servicios.



¿Qué tiene de peculiar? La inclusión en este sistema se produce tanto en periodos de actividad en labores agrarias como de inactividad.



¿Qué se entiende por periodo de inactividad/mes? Cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67 por ciento de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el Sistema Especial en dicho mes natural. No existirán periodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación.



¿Qué requisito hay que cumplir? Para quedar incluido **durante los periodos de inactividad será requisito** necesario que el trabajador haya realizado **un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días** y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.



¿Qué se computa como jornadas reales?

- Las jornadas efectivamente realizadas, **incluidas las prestadas en un mismo día para distintos empresarios/as.**
- Los días en que el trabajador/a se encuentre en situaciones de **incapacidad temporal** derivada de contingencias profesionales, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La percepción de **prestación por desempleo.**
- Los días en que se encuentre en alta en algún régimen de la Seguridad Social como consecuencia de **programas de fomento de empleo agrario.**



¿Cuándo solicitar la inclusión en el SETA?

Una vez reunidos los requisitos, la **inclusión en este Sistema Especial y la cotización al mismo durante los períodos de inactividad, se efectuará a petición del trabajador/a** y los efectos serán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya presentado la solicitud de inclusión.



Exclusión del Sistema Especial

Se puede producir por alguna de las siguientes causas:

- Solicitud **voluntaria** del trabajador/a.
- Por decisión del trabajador/a por encontrarse de alta en otro régimen o situación asimilada a la de alta computable para las prestaciones de este Sistema Especial.
- De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social en los siguientes supuestos:
 - Cuando el trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de 365 días.
 - Por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

Afiliación, altas y bajas

Los empresarios/as deberán disponer de un Código de Cuenta Cotización específico para este Sistema Especial.

La afiliación y el alta de los trabajadores se solicitan con carácter previo al inicio de la relación laboral.

No obstante, si se contrata a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comience su prestación de servicios, las solicitudes podrán presentarse hasta las 12 horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarse con anterioridad al inicio de dicha jornada. Si la jornada de trabajo finalizase antes de las 12 horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada.

Las solicitudes de baja y variaciones de datos se presentarán en el plazo de los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en que la variación se haya producido.

EMPLEADOR/A: Si contratas una cuadrilla a través de una empresa de servicios antes de abonar la factura, asegúrate que dan de alta a los trabajadores/as y que pagan sus cuotas. De lo contrario, puede ser tu responsabilidad.



¿El Régimen Especial Agrario es solo para el personal de campo o también se puede incluir a personal de oficina?

Están dentro del campo de aplicación de éste sistema especial los trabajadores que prestan, como elementos auxiliares, servicios no propiamente agrícolas, forestales o pecuarios en explotaciones agrarias, siempre y cuando no los alternen con trabajos que tengan carácter industrial, por ejemplo: técnicos, administrativos, mecánicos, conductores de vehículos y maquinaria y cualesquiera otros profesionales que desempeñen su cometido en la explotación.

	RÉGIMEN AGRARIO	RÉGIMEN GENERAL
Días de cotización	Los contratos fijos discontinuos y temporales: cotizan por jornadas reales realizadas.	Cotizan por todos los días del mes que se encuentre en alta el trabajador independientemente de que trabaje o no.
Cuota por C.C.	Grupo de cotización 1 : 15,50 %	Para todos los Grupos de cotización: 23,60%
	Grupo de cotización 2 a 10: 10,92%	
Incremento en la cuota empresarial por C.C. en contratos temporales duración inferior a 7 días.	No se aplica.	Recargo del 36 %
Durante las situaciones de IT	Reducción en la cuota por desempleo del 2,75 %	No hay reducción





BASES DE COTIZACIÓN 2018

(Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018)

BASES DE COTIZACIÓN APLICABLES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2018

BASES MENSUALES

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	1.199,10	3.751,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	994,20	3.751,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	864,90	3.751,20
4	Ayudantes no Titulados	858,60	3.751,20
5	Oficiales Administrativos	858,60	3.751,20
6	Subalternos	858,60	3.751,20
7	Auxiliares Administrativos	858,60	3.751,20

BASES DIARIAS

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	28,62	125,04
9	Oficiales de tercera y Especialistas	28,62	125,04
10	Peones	28,62	125,04
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	28,62	125,04



¡BUEN TRABAJO!

*Es tener información de las últimas novedades legislativas.
Consulta en tu oficina COAG más cercana.*

PERSONAS FÍSICAS EN ALTA EN LA ACTIVIDAD AGRARIA.

Personas físicas: Trabajadores/as que estén afiliados/as a alguno de los regímenes de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. Se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los registrados que forman parte de colectivo especial de trabajadores. (Fuente: www.meys.es)

A diciembre de 2017 hay 231.403 autónomos dados de alta en la actividad agraria (CNAE 01,02), el 28,5% son mujeres.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y PERSONAS FÍSICAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL. AGRICULTURA POR CC.AA. 2017

ANDALUCÍA	44.398
ARAGÓN	15.659
ASTURIAS	8.290
BALEARES	2.208
CANARIAS	3.856
CANTABRIA	4.275
CASTILLA LA MANCHA	20.750
CASTILLA LEÓN	35.010
CATALUÑA	18.084
COM.VALENCIANA	11.585
EXTREMADURA	14.111
GALICIA	31.242
MADRID	1.891
MURCIA	7.210
NAVARRA	4.361
PAIS VASCO	4.589
RIOJA (LA)	3.873



FUENTE: Ficheros de afiliados por cuenta propia en alta en la Seguridad Social

Si atendemos a las **edades** casi un 42.7% del total de autónomos en la actividad agraria tiene entre 40 a 54 años, el 37,6 tiene 55 años o más. Sólo el 1,8% tiene menos de 25 años. Por el futuro de la actividad agraria y de la población del medio rural **son necesarias medidas urgentes para que el relevo generacional en la agricultura sea una realidad**, medidas encaminadas a facilitar el acceso a la tierra y al crédito, junto a una política de precios que haga viable la inversión en el sector.



En cuanto a la **nacionalidad** sólo el 1.3% del total de personas físicas autónomas de la agricultura tienen nacionalidad extranjera.

Por **Comunidades Autónomas** el mayor registro de autónomos se encuentra en Andalucía, seguido de Castilla y León, Galicia, Castilla La Mancha, Cataluña, Aragón, Extremadura, Comunidad Valenciana.

Respecto a los datos de **colaboradores familiares** en la agricultura, hay un total de 13.215 personas dados de alta en la seguridad social, de ellas el 60% son mujeres.



LEY 6/2017 DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Esta ley, en vigor desde el 1 de enero de 2018, amplía la tarifa plana de cincuenta euros, permite la deducción de suministros y dietas, flexibiliza la cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en especial de los autónomos societarios y de los autónomos jubilados con empleados e impulsa medidas para favorecer la contratación laboral y la conciliación familiar.

Cambios en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

La reforma propone cambios encaminados a hacer más justo el actual sistema de cotización y adecuarlo a los ingresos reales de los autónomos.

1. Pago por **días reales de alta** en lugar de pagar la cuota de autónomos por meses completos.
2. Cuatro plazos para los cambios de cotización (en lugar de dos).
3. Hasta 3 veces de altas y bajas en un año: pagando la parte proporcional a la fecha de alta y no mes completo.

Cambios de la deducción de los gastos de la actividad.

Los gastos de manutención en que incurra el empresario individual para el desarrollo de la actividad económica, serán deducibles con los límites establecidos para las dietas y asignaciones para gastos normales de manutención de los trabajadores



contratados por cuenta ajena. Con carácter general: 26,67 euros diarios si el gasto se produce en España o 48,08 euros si es en el extranjero, cantidades que, a su vez, se duplican si además como consecuencia del desplazamiento se pernocta. El uso de medios electrónicos de pago y en establecimientos de restauración y hostelería son los dos requisitos necesarios para poder imputar este gasto.

Aquellos contribuyentes que afecten parcialmente su vivienda habitual al desarrollo de una actividad económica, podrán deducirse como gasto los **suministros de dicha vivienda**.

Reconocimiento del accidente de trabajo *in itinere*.

Hasta ahora la Seguridad Social no contemplaba el accidente de trabajo *in itinere*, es decir el ocurrido en la ida o vuelta al trabajo, entre los inscritos en el RETA pero la nueva Ley elimina esta exclusión.



Bonificación por contratación de familiares.

La contratación indefinida por parte del trabajador/a autónomo/a como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, dará derecho a una **bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100% durante un período de 12 meses**; siempre vinculada a que el trabajador autónomo no hubiera extinguido contratos de trabajo declarados judicialmente improcedentes; y a mantener el nivel de empleo en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la bonificación.

Contratación de hijos/as con discapacidad: para este colectivo se amplía a hijos mayores de 30 años la posibilidad de contratar por cuenta ajena sin derecho a desempleo a hijos que convivan con el autónomo en el domicilio familiar.

Cobro de la pensión completa del jubilado autónomo

Si eres trabajador/a por cuenta propia en edad de jubilación y tienes personal contratado en tu explotación podrás compaginar tu actividad y recibir el 100% de la pensión. Hasta el momento, los autónomos en esta situación solo reciben el 50% de la prestación.

Compatibilidad entre trabajo y jubilación



Se regula la compatibilidad de la realización de trabajos por cuenta propia con la percepción de una pensión de jubilación contributiva para establecer que la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será, con carácter general, el equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo; pero que, no obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener

contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento.

Tarifa plana para madres autónomas

Tarifa plana para madres autónomas que habiendo cesado su actividad reempresen su negocio antes de dos años después del cese. Es una excepción para que no tengan que esperar a cumplir dos años desde que fueron autónomas por última vez.

Recargos por retrasos en el pago de la cuota de autónomos

Las penalizaciones por retrasos en el pago de la cuota a las Seguridad, que actualmente suponen un recargo del 20%, se reducen a un recargo del 10% si se paga la deuda dentro del primer mes natural siguiente.

Devoluciones por exceso de cotización en pluriactividad

Hasta ahora los autónomos en situación de pluriactividad podían reclamar su derecho a la devolución del 50% del exceso de cotización siempre y cuando la cuantía sea igual o superior 12.368,23€. La reforma contempla la devolución sin solicitud expresa por parte del interesado.

Medidas para favorecer la conciliación familiar

Además de la tarifa plana para madres autónomas que reempresen su actividad tras haber cesado en su actividad debido a la maternidad la Ley recoge:

Bonificación del 100% de la cuota durante la baja por maternidad o paternidad: los autónomos que se encuentren de descanso por maternidad, paternidad, adopción o riesgos durante el embarazo contarán con una bonificación total de la cuota de autónomos, mientras que hasta ahora debían seguir pagando su cuota de autónomos.



La cuantía de la bonificación será resultante de la aplicación a la base media por contingencias comunes por la que hubiera cotizado en los doce meses inmediatamente anteriores a acogerse a la bonificación.

Bonificación del 100% de la cuota durante un año para el cuidado de menores o personas dependientes: en este caso la bonificación si que está supeditada a la contratación de un trabajador. Se podrá solicitar en caso de tener a cargo menores de doce años o familiares en situación de dependencia.



OBLIGACIÓN DE REALIZAR VÍA ELECTRÓNICA LOS TRÁMITES DE SEGURIDAD SOCIAL.

La Orden Ministerial ESS/214/2018, de 1 de Marzo afecta a los trabajadores autónomos por cuenta propia o autónoma; trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (SETA)

EMPLEADOR/A: A partir del 1 de octubre de 2018 se establece la obligación de gestionar por vía electrónica los trámites relacionados con la afiliación, la cotización y la recaudación de cuotas, incluida la recepción y firma de notificaciones.



Amplía la información en:
www.seg-social.es



EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJADORES/AS.

El 23 de Marzo de 2017 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó una Sentencia en la que, resolviendo el Recurso planteado por la empresa frente a la Sentencia de 4 de Diciembre de 2015 de la Audiencia Nacional, concluye que el tan mencionado artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores **NO obliga a las empresas a llevar un registro diario de la jornada de todos los trabajadores de la plantilla**; sino que, por el contrario, tan sólo **deben llevar registro de las horas extras** que se realicen.



REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR BAJA SINIESTRALIDAD LABORAL.

La Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que cumplan con los requisitos y hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Se considerará pequeña empresa toda aquella que cuente con un volumen de cotizaciones por contingencias profesionales mayor o igual a 250 euros y menor o igual a 5.000 euros, en un periodo de observación de 4 años.

EMPLEADOR/A: Pide información en la mutua o entidad gestora que asuma la protección de contingencias profesionales en tu empresa.



Plazo para solicitar la reducción: 15 de abril al 31 de mayo de cada año.



REDUCCIÓN DEL RECARGO POR INGRESO DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL FUERA DE PLAZO.

Desde el 1 de enero de 2018, se reduce al 10% el recargo aplicable si el abono se produce dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo de ingreso, que actualmente es del 20%, modificando para ello el Art. 30 de la Ley General de Seguridad Social.



Trabajador fijo-discontinuo en baja por IT en el momento de su llamamiento, ¿lo tengo que incorporar?

El 14/7/16 el Tribunal Supremo ha resuelto toda duda dictando que aunque el trabajador se encontrara enfermo, ello no exime de la **obligación de llamamiento a la empresa**, momento a partir del cual la empresa debe asumir la obligación de cotizar a la Seguridad Social desde dicha fecha y mientras dure el proceso de IT, o finalice la campaña, si bien la reincorporación efectiva al trabajo se producirá a partir del alta médica.



¿Están obligadas las empresas afectadas por el Régimen Especial Agrario a tener un mínimo de trabajadores fijos o fijos-discontinuos?

Como norma general, las empresas afectadas por el Régimen Especial Agrario deberán de garantizar, como mínimo, que el 73 % de sus plantillas serán fijos y/o fijos-discontinuos.

Para este cálculo la Inspección de Trabajo también tiene en cuenta los trabajadores de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.



Mi plantilla está formada por trabajadores fijos-discontinuos y trabajadores con contrato temporal. Está bajando la actividad y tengo que prescindir de algún trabajador, me interesaría quedarme con alguno de los temporales y rescindir el contrato a otros con contrato fijo-discontinuo, ¿sería posible?

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos, sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales incluidos los contratados a través de ETT.

Todo ello teniendo en cuenta el sistema de llamamiento por especialidades profesionales. Una fórmula para poder mantener al trabajador con contrato eventual sobre otros fijos-discontinuos, sería asignarle una especialidad profesional distinta a la de estos siempre que mantengamos en plantilla la cuota de trabajadores fijos.



¿QUÉ VA A CONTROLAR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

La Inspección de trabajo puede realizar visitas de forma programada, tras un accidente de trabajo por ejemplo, o de forma aleatoria. Si se da el caso de que el o la inspectora piden una documentación que el empresario/a no puede facilitar en ese momento, bien porque no se tenga o porque no se encuentre, las sanciones pueden ser significativas. No obstante, el protocolo habitual es que la Inspección de Trabajo realice un requerimiento por escrito de la documentación que solicita.

Según se indica en el ***Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020*** (Resolución de 11 de abril de 2018, BOE de 19/04/18) la inspección va a incidir en cuestiones como tiempo de trabajo, modalidades de contratación, subcontratación y cesión de trabajadores, prevención de riesgos laborales, conciliación, igualdad en el empleo entre hombres y mujeres, que incluye el establecimiento de sistemas de detección de la brecha salarial, empleo de personas con discapacidad o trabajadores extranjeros, entre otros.



ASPECTOS DE LA INSPECCIÓN QUE MÁS PUEDEN AFECTAR AL SECTOR AGRARIO

MATERIA LABORAL Y DE EMPLEO

- Controlar la contratación temporal encadenada.
- Controlar la rotación de trabajadores mediante Empresas de Trabajo Temporal.
- Control de la contratación temporal.
- Vigilancia de la de **jornada ordinaria**, horas extras, y horas complementarias.
- Para **contratos a tiempo parcial**: comprobación del cumplimiento de los requisitos de forma escrita y realización efectiva de la jornada pactada.
- Vigilancia de la **subcontratación y cesión ilegal de trabajadores**, y de las empresas de servicios y multiservicios.
- Ejecución de un plan de actuación para la **protección de los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes que residen en España**, favoreciendo que tengan un mejor conocimiento de sus derechos sociales y de las vías para ejercerlos.

MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- **Control de la igualdad y no discriminación**, tanto en la relación laboral como en el acceso al empleo. El Plan establece, además, que resulta prioritaria la actuación de la ITSS respecto a colectivos especialmente vulnerables, entre los cuales se encuentran mujeres, personas con discapacidad, e inmigrantes.
- Verificación del **cumplimiento de la obligación empresarial de elaborar un protocolo para prevenir el acoso sexual** y el acoso por razón de género.
- Actuaciones destinadas a la detección de la **brecha salarial o discriminación salarial** por razón de género.
- Actuaciones específicas en materia de conciliación de la vida laboral y personal, con especial atención al disfrute de permisos de maternidad y paternidad de trabajadores.

MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Establecimiento de **Unidades especializadas en prevención** de riesgos laborales.
- Actuaciones referidas a la incidencia que sobre la seguridad y salud de los trabajadores tiene el **envejecimiento de la población** laboral, los **riesgos musculoesqueléticos**, los riesgos psicosociales, el recurso a modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial, el trabajo no declarado.

MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, ECONOMÍA IRREGULAR Y EXTRANJERÍA

- Lucha **contra el fraude** en colaboración con la Administración de Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal
- Infracotización a la Seguridad Social.
- Trabajo **autónomo falsamente** declarado.
- La **explotación laboral**.
- Impulso del Plan Integral de lucha contra la Trata de seres humanos con fines de explotación laboral.
- Intensificar la **función informativa y de asistencia técnica en prevención de riesgos laborales**, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, así como a los trabajadores y a sus representantes.



Amplía la información en: www.empleo.gob.es

COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.



¡BUEN TRABAJO!
STOP riesgos laborales. Busca asesoramiento en tu oficina COAG más cercana.

Siniestralidad Agraria.

Casi 5.300 accidentes por cada cien mil trabajadores/as. El índice de incidencia se incrementa un 4,4% respecto del año 2016. En total 34.919 accidentes de trabajo. Aumenta un 6,9% el número respecto del año anterior. **27.795 personas causan baja por accidente de trabajo** durante su jornada. **342 muy graves. 45 personas pierden la vida** como consecuencia de un accidente en su jornada laboral (10 más que en 2016). **5 personas pierden la vida** como consecuencia de un accidente "in itinere", es decir, en el trayecto de ida y vuelta del trabajo. 627 personas del sector agrario sufren una enfermedad profesional. **327 personas obtienen la baja laboral por esa causa.** 177 hombres y 150 mujeres. (Fuente: Siniestralidad Laboral 2017. MEYSS).

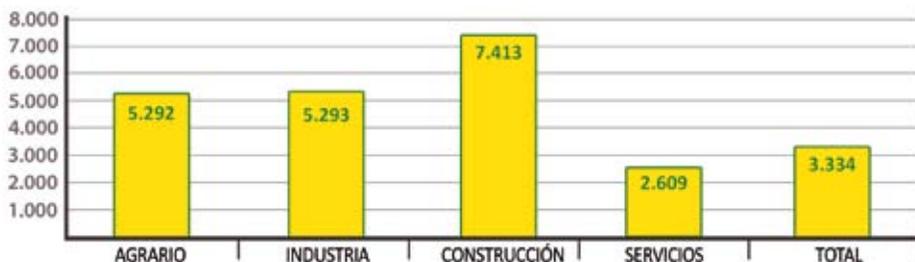
El sector agrario muestra una evolución diferente a los restantes sectores, registrando una variación poco significativa en el periodo 2007-2012 y después una tendencia ascendente en 2012-2017.

Siniestralidad por accidente de trabajo con baja en sector agrario. En jornada. 2017-2016.

RESULTADO	2017	2016	VARIACIÓN	
			ABSOLUTO	%
TOTALES	34.919	32.650	2.269	6,9
LEVES	34.401	32.124	2.277	7,1
GRAVES	454	459	-4	-1.1
MORTALES	64	67	-3	-4,5

Fuente: Siniestralidad Laboral 2017. MEYSS

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Distribución de causas de accidentes mortales en el sector agrario.	2015	2014
Infartos, derrames cerebrales	42,9%	33,3%
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	17,5%	25,9%
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación	12,7%	19,8%
Choque o golpe contra objeto en movimiento, colisión	6,3%	12,3%
Choque o golpe contra objeto inmóvil	4,8%	3,7%
Contacto con corriente eléctrica fuego	4,8%	2,5%
Accidente de tráfico	11,1%	2,5%

No son solo cifras. Son personas con nombre y apellidos.

Tipología de accidentes frecuentes en el sector agrario
<p>Sobre esfuerzos físicos: Manipulación de cargas / Dar traspies / Agacharse</p>
<p>Golpes o choques contra objeto móvil (el trabajador esta en movimiento) Al girarse / Al caminar / Al sentarse / Caídas al mismo nivel / Caídas a distinto nivel</p>
<p>Choques o golpes contra objeto en movimiento Pérdida del control de la maquinaria / Pérdida de control del medio de transporte</p>
<p>Accidentes de tráfico.</p>



Prevención10 es un servicio público y gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales para empresas de hasta 25 trabajadores. Asesora también a autónomos.
Infórmate en www.prevencion10.es o en el teléfono 901255050.

COAG, y sus oficinas territoriales, ponen a tu disposición un **SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN PLANES DE PREVENCIÓN de riesgos** con un triple objetivo: evitar los accidentes, cumplir la normativa y ofrecerte ideas prácticas para llevar a cabo una igualdad de trato entre tus trabajadores y trabajadoras.

**Infórmate en tu oficina de COAG más cercana.
Confía en nuestra especialización en el sector agrario.**



La Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 es el marco de referencia de las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo durante este periodo y, por tanto, orientará las actuaciones

de las instituciones competentes y con responsabilidad en prevención de riesgos laborales. La prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Buen trabajo. Buena salud.

¿Qué es la salud?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud como estado de completo bienestar físico, psicológico y social.

La salud es una actividad que está en continuo movimiento, se pierde y gana constantemente en función de algunos factores entre los que destacan las condiciones del entorno que rodea a cada persona.

Un **¡BUEN TRABAJO!** es aquel que no perjudica a tu salud. Pon los medios para ello.

¿Qué es la fatiga laboral?

En general, el término fatiga es sinónimo de agotamiento y nada tiene que ver con el cansancio. En este último caso el individuo que sufre de cansancio se recupera tras un corto periodo de descanso, pero el agotamiento y la fatiga se mantienen en el tiempo.

Fatiga laboral por calor	Medidas preventivas de la fatiga laboral
<p>Es consecuencia de la realización de actividades laborales a altas temperaturas.</p> 	<p>Son medidas de tipo organizativo como:</p> <ul style="list-style-type: none">● La rotación de puestos.● Establecimiento de pausas periódicas.● Habilitar lugares de descanso con temperatura adecuada.● Proporcionar ropa de trabajo adecuada para soportar temperaturas altas.● Facilitar el acceso a agua.● Informar a trabajadores/as sobre la fatiga, sus síntomas y cómo debe actuar frente a ella.● Revisión del estado de salud de manera periódica.



Amplia información sobre prevención de riesgos
en: www.coag.org/relaciones-laborales

Si quieres ampliar toda la información acerca de los riesgos laborales y medidas preventivas específicas de cada sector consulta en nuestra web, tienes muchos recursos informativos a tu disposición y a la de tus trabajadores/as.



Encontrarás aquellas preguntas o dudas más frecuentes y novedades generadas en torno a la prevención de los riesgos y medidas preventivas en el sector agrario.

Los temas que tratamos van en consonancia con aquellos que consideramos de mayores riesgos y se ofrecen medidas preventivas para tener en cuenta.



Portal multimedia para la promoción de la ergonomía en el sector agrario.

En este portal web, realizado en colaboración con el Instituto de Biomecánica de Valencia por las organizaciones agrarias COAG; ASAJA y UPA, y Federaciones Agroalimentarias de CCOO y FITAG-UGT, se puede encontrar información general del sector, así como aspectos específicos relacionados con los riesgos ergonómicos y las principales situaciones de riesgo.

Desde el portal se accede a fichas específicas de tareas, tanto del sector agrícola como ganadero, en las que se realiza la identificación de los principales riesgos ergonómicos y sus causas, y se ofrecen medidas preventivas y recomendaciones para su minimización.



Accede a www.agrario.ibv.org y descubre los RIESGOS ERGONÓMICOS y MEDIDAS PREVENTIVAS de estos sectores y tareas...

AGRICULTURA	Recolección de nectarina	<ul style="list-style-type: none"> ● Parte alta del árbol con perigallo/escalera. ● Parte media del árbol sin perigallo/escalera. ● Parte baja del árbol (falda). ● Manipulación de capazos y perigallo (escalera)
	Recolección y manipulado de fresa	<ul style="list-style-type: none"> ● Recolección: extracción del fruto, uso de carros, subir cajas al camión. ● Control de calidad, pesaje y envasado (campo y cooperativa).
	Recolección de aceituna para aceite	<ul style="list-style-type: none"> ● Uso del rastrillo. ● Vareado manual y automático. ● Uso de sopladora. ● Recogida con mantones.
	Calabacín de invernadero	<ul style="list-style-type: none"> ● Recolección: posturas forzada. ● Encajado y traslado de carros. ● Descarga de cajas de carros. ● Entutorado.
	Plantación de viñedo	<ul style="list-style-type: none"> ● Mezcla de fitosanitarios en tanque pulverizador. ● Aplicación de fitosanitarios con tractor. ● Poda en verde. ● Emparrado. Subir alambre.
GANADERÍA	Apícola	<ul style="list-style-type: none"> ● Inspección de colmenas Layens. ● Cosechar alzas: abrir, separar paneles e inspeccionar. ● Cosechar alzas: Cepillado/ Soplado. ● Cosechar alzas: Paletizado.
	Porcino intensivo	<ul style="list-style-type: none"> ● CEBO: Reparto de comida, medicación, limpieza y vaciado de purines. ● CRÍA: Manipulación de sacos y reparto manual de pienso. ● CRÍA: Inseminación Artificial. ● CRÍA: Castración, corte de rabos y colocación de crotales.
	Avícola de puesta	<ul style="list-style-type: none"> ● Clasificación. ● Embalaje. ● Manejo del producto. ● Otras situaciones de riesgo ergonómico.
	Caprino de leche intensivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Ordeño mecánico. ● Sala de cabritos: Limpieza de comederos y reposición de camas. ● Sala de cabritos: Reposición de pienso y leche en nodrizas. ● Preparación y reparto de comida. ● Corte de pezuñas.
	Ovino de carne extensivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Preparación y aprovisionamiento de comida. ● Separar animales y limpieza de instalaciones. ● Reparto manual de comida.
	Vacuno de carne intensivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrada y salida de cuadras. ● Preparar y suministrar comida manualmente.

PRODUCTOS QUÍMICOS



Nuevo sistema de clasificación y etiquetado de productos químicos.

CLP es la nueva legislación europea para la clasificación, etiquetado y envasado de los productos químicos, adoptada por la Unión Europea mediante el Reglamento (CE) 1272/2008. **Desde el 1 de junio de 2017, solo se pueden comercializar productos fitosanitarios etiquetados, basada en el Reglamento (CE) 1272/2008** que es el resultado de una armonización de criterios a nivel mundial y una nueva forma de expresión de las características de los productos.

Las etiquetas de los productos llevarán nuevos pictogramas, pero estos mantienen la misma composición, propiedades, condiciones de uso y eficacia.

Nuevos pictogramas basados en el Reglamento (CE) 1272/2008:



Aprende jugando con el juego de Mutua Universal para conocer los nuevos pictogramas: www.cplay.mutuauniversal.net



Nuevos límites de exposición profesional para agentes químicos

El documento: **“Límites de exposición profesional para agentes químicos 2018”** recoge los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, adoptados por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) para el año 2018.

Este documento es revisado y actualizado anualmente para la adopción de los valores límite de exposición profesional comunitarios (vinculantes e indicativos) o por las necesidades que planteen los cambios en los procesos de producción y la introducción de nuevas sustancias, de los nuevos conocimientos técnicos y científicos, así como de la evolución del marco legal en el que se apliquen.

Los Límites de Exposición Profesional son valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición, principalmente por inhalación, a los agentes químicos presentes en los puestos de trabajo y, por lo tanto, para proteger la salud de trabajadores y trabajadoras.

USA LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN



Infórmate de todas las novedades en prevención de riesgos en: www.insht.es



Una vez realizado el tratamiento con un producto fitosanitario, ¿cuánto hay que esperar para volver a entrar en el invernadero?, ¿existe un plazo para cada producto?

En el art. 35 del Real Decreto 1311/2012, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios se indican las medidas específicas para zonas tratadas recientemente que utilicen las y los trabajadores agrarios.

Esto es el plazo de reentrada al cultivo para realizar labores como la recolección, el entutorado de las plantas o la poda.

En general **respetar el plazo que figure en la etiqueta del producto** y no proceder a la reentrada hasta que se hayan secado las partes del cultivo que puedan entrar en contacto con las personas. Comunicar a las y los trabajadores y a terceros cuándo está permitido entrar en un cultivo.

En los invernaderos, cuando se haya tratado con productos fitosanitarios distintos de los de bajo riesgo, **se indicará en un cartel visible a la entrada del recinto.**

RIESGOS POR EXPONERSE AL SOL

Radiación solar y su efecto sobre la piel y ojos.

Los trabajadores y trabajadoras del sector agrario que trabajan a la intemperie se exponen a estos riesgos de manera frecuente.

El **índice de Radiación UV** es una unidad de medida de los niveles de radiación UV relativos a la capacidad para inducir la formación de eritemas en la piel.

TABLA DE PROTECCION CONTRA LOS RAYOS ULTRAVIOLETA

BAJA (0-2)	MEDIA (3-5)	ALTA (6-7)	MUY ALTA (7-10)	EXTREMADAMENTE ALTA (11 +)
Protector solar Gafas de sol	Protector solar Gafas de sol Gorra	Protector solar Gafas de sol Gorra Buscar sombra	Protector solar Gafas de sol Gorra Buscar sombra	Protector solar Gafas de sol Gorra Buscar sombra No exponerse entre las 10 y las 16h

Fuente: www.melanomaespana.es

Para evitar posibles lesiones e incluso cáncer de piel **deben protegerse tan pronto como el índice UV alcanza el nivel 3** y no sólo cuando brilla el sol.



En www.aemet.es puedes consultar el Índice ultravioleta máximo previsto para el día en tu localidad o provincia.



La exposición al sol no solo afecta a la piel, **también perjudica a los ojos**. Una buena forma de protegerlos es **usar gafas con filtro solar y polarizadas**: la función principal de los filtros solares es proteger el ojo contra una radiación solar excesiva y aumentar la comodidad y la percepción visuales; las gafas polarizadas disponen de un filtro especial cuyo fin es bloquear la luz reflejada dejando pasar solo la luz útil, de esta manera se consigue una visión sin brillos ni reflejos, es decir una visión nítida.



¡BUEN TRABAJO! Es recomendar a trabajadores/as que protejan su cuerpo de las radiaciones solares. Nadie lo hará por ellos.

RIESGOS AL CONDUCIR QUADS



¿Los vehículos quads se consideran autorizados para su uso en trabajos agrícolas?

Los quads no pueden ser usados como equipo de trabajo móvil. Es decir, **no pueden realizar otras funciones mientras se**

desplazan (arar, arrastrar fardos de aceitunas, hacer tratamientos fitosanitarios, etc.), ya que no cumplen las condiciones generales previstas en el Anexo I del Real Decreto 1215/1997 debido al riesgo de vuelco principalmente por no disponer de estructura de protección.



El QUAD puede utilizarse por trabajadores/as únicamente para desplazarse con el mismo, y siempre que el empresario/a cumpla las siguientes prescripciones:

- Incluirlo en la **Evaluación de Riesgos** de la empresa.
- Poner de manifiesto los **riesgos y las medidas preventivas** necesarias para controlarlos.
- Comprobar que el trabajador/a dispone del **permiso de conducción necesario** para conducir dicho vehículo.
- Asegurar que dicho vehículo pasa la **Inspección Técnico Vehículos preceptiva** que garantiza que sus elementos de seguridad funcionen correctamente.
- Garantizar un **mantenimiento** del mismo de acuerdo a las instrucciones del fabricante.
- Implantar algún **procedimiento de comprobación periódico** de sus elementos de seguridad.
- **Informar de todos los riesgos** que implican su conducción y dar la formación necesaria para que adquiera el conocimiento y habilidades necesarias para conducirlo.
- Asegurar y supervisar que siempre lleva los **EPI necesarios** (casco y otros que se determinen en la evaluación).
- Si se considera necesario **redactar unas normas de uso**, que incluya las instrucciones del fabricante.
- Poner a disposición del trabajador/a el **manual de instrucciones** del fabricante redactado en español.

LA VIGILANCIA DE LA SALUD



¿Qué es y para qué sirve?

La vigilancia de la salud de trabajadores y trabajadoras consiste en **estudiar con detenimiento su estado de salud, conociendo el trabajo que realizan, para detectar lo antes posible signos o síntomas de enfermedades derivadas del trabajo** y poder adoptar las medidas preventivas necesarias para evitarlos.

La vigilancia de la salud genera una información que orienta en la toma de decisiones para mejorar las condiciones de trabajo y debe posibilitar que se identifiquen, tan pronto como sea posible, los efectos adversos sobre el bienestar físico y mental, de tal manera que se pueda evitar la progresión hacia un daño para la salud más importante.



Reconocimiento médico.

El Reconocimiento Médico consta de varias partes:

- Una **entrevista clínico-laboral**: para obtener los datos de antecedentes personales, familiares, hábitos personales, historia laboral, y los riesgos principales del puesto de trabajo.
- Una **exploración física**, general del estado de salud, y particular en referencia a los protocolos específicos en función del puesto de trabajo.
- **Pruebas complementarias** en función de los protocolos, la exploración física y el criterio médico, como son analíticas de sangre, audiometrías, electromiogramas, etc.



¿Y en qué se diferencia del reconocimiento médico rutinario?

Se diferencia en que el examen médico para la Vigilancia de la Salud tiene en cuenta los riesgos profesionales. En este sentido, debe partir del conocimiento de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y de las condiciones del lugar de trabajo (ambientales y psicosociales) realizado por los Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, ya que el objetivo principal de la Vigilancia de la Salud es adecuar las Condiciones de Trabajo de los trabajadores y trabajadoras para controlar su estado de salud según los riesgos existentes.



Pero la vigilancia de la salud... ¿Es obligatoria?

La vigilancia de la salud **ES VOLUNTARIA PARA EL TRABAJADOR SALVO QUE** concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, que establezca dicha obligatoriedad.
- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

Las excepciones a la voluntariedad han de tener el informe previo de la representación de los trabajadores, de acuerdo al art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



¿La vigilancia tiene que ofrecerse a todos los trabajadores y trabajadoras?

Sí. La obligación empresarial de vigilar la salud es aplicable a todas las personas trabajadoras, **sea cual sea su tipo de contrato**. Por lo tanto habrá que ofrecer la vigilancia tanto a trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido como a eventuales, tanto a jornada completa como parcial.



¿Y qué pasa con los trabajadores y trabajadoras de Empresa de Trabajo Temporal (ETT)?

La empresa usuaria debe informar a la ETT, con carácter previo a la firma del contrato, sobre las características, riesgos y vigilancia de la salud requerida para el puesto de trabajo que vaya a ser ocupado. Esta información se añadirá al contrato de puesta a disposición del trabajador o la trabajadora de la ETT. La vigilancia de la salud corre a cargo de la ETT, que es en este caso la responsable de vigilar la salud del personal que pone a disposición de la empresa usuaria. La ETT acreditará documentalmente a la empresa usuaria que el estado de salud de la persona trabajadora es compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.



EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO. DENÚNCIALO

El acoso sexual es una de las consecuencias más destacadas de la existencia de la desigualdad entre hombres y mujeres. Nace de la preponderancia y de la situación de superioridad que existe en el sistema machista en el que vivimos, donde los hombres abusan y se aprovechan de su situación frente a las mujeres. El acoso es una violencia de género porque se ejerce hacia las mujeres por el simple hecho de ser mujer.



Sin embargo, no cuenta con la protección jurídica al amparo de la Ley 1/2004 de medidas de protección contra la violencia de género no la recoge y por tanto, las acciones judiciales que se aplican son las que se citan en el CÓDIGO PENAL **Código Penal, artículo 184:**

El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

En el **párrafo 178 de la Plataforma de Acción de Beijing** reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer, y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.

La Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, definió el acoso sexual en su Art. 7.1 en términos más amplios señalando que “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Las insinuaciones también son acoso

Para que exista acoso sexual no tiene que existir una acción violenta, se puede acosar a la víctima mediante insinuaciones constantes por parte del acosador que produzcan malestar en la persona acosada, mediante la utilización de palabras soeces, miradas lascivas, y un largo etcétera.

Es importante que conozcas tus derechos y te signifiquen pidiendo respeto a tu cuerpo. Si abusan de ti y sientes acoso tú no eres la culpable. No pienses que tu actitud, tu forma de vestir son las provocadoras. El culpable es el acosador que se siente en situación de superioridad. **DENÚNCIALO.**





¡BUEN TRABAJO!

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Art. 1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Durante la pasada década, el sector agrario español ha sufrido grandes cambios en su modelo productivo y su estructura económica. Los procesos de desagrarización que se produjeron en épocas anteriores tuvieron la inevitable consecuencia, al perder el medio rural gran parte de sus efectivos, de crear un vacío de mano de obra que no se podía suplir por los métodos tradicionales. Esta mano de obra fue reemplazada en todo el sector agrario mediante la contratación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes.



Así, los contingentes de trabajadores inmigrantes permitieron que el sector agrario español no se estancase y promovieron su desarrollo económico real. Sin ellos, sin los hombres y mujeres inmigrantes, no habría podido producirse el progreso experimentado

durante casi la totalidad de la primera década del nuevo milenio. Igualmente, la llegada de grandes cantidades de nuevos habitantes ha influido en la propia estructura social de muchas localidades del medio rural, estableciendo una nueva experiencia cotidiana que ha permitido revitalizar muchos centros de población.

Como decimos, esta situación se mantuvo estable durante casi toda la década. Año tras año, las cifras de extranjeros aumentaban en el medio rural, y eran absorbidos en gran parte gracias a una demanda de mano de obra que era suplida mediante la contratación de gran cantidad de trabajadores temporales de baja cualificación.

La llegada de la crisis de 2008 alteró este escenario drásticamente. La incertidumbre que toda crisis económica desata a todos los niveles sigue afectando aún en este momento el normal discurrir de las actividades económicas.

El papel de las personas inmigrantes ha sido decisivo en el sector agrario.

EMPLEADOR/A: COAG pone a disposición de los empleadores/as que trabajen con colectivo inmigrante toda una serie de materiales y recursos traducidos a distintos idiomas con la finalidad de poder informar correctamente en la lengua de origen.

COAG trabaja estrechamente con la Dirección General de Migraciones para llevar a cabo distintas campañas que bajo el prisma de la gestión de la diversidad y la promoción de igualdad de oportunidades pretenden concienciar y sensibilizar a la población rural para que la convivencia de diferentes culturas sea vista como enriquecimiento.

La finalidad de COAG como organización agraria profesional es consolidar un sistema de contratación sociolaboral que atrajera a un mayor número de trabajadores desempleados, inscritos en el INEM, independientemente de que fuera un colectivo autóctono o inmigrante. Para ello, dentro del Área de Relaciones Laborales de COAG, el principal objetivo ha sido mediar en la contratación laboral vigilando el cumplimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes contratantes. Durante los últimos años COAG ha colaborado y puesto en marcha proyectos 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.



Gestión colectiva de contrataciones en origen.



La Orden ESS/1309/2017, de 28 de diciembre, prorroga para 2018 la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012.

La gestión colectiva permite, al amparo del Art. 39, Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, Art. 167-177, Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y Orden reguladora, la contratación de trabajadores que no se hallen ni residan en España, seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empleadores.

El procedimiento de concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo mediante tramitación colectiva de los contratos en origen, estará basado en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones, presentadas por uno o varios empleadores, respecto de trabajadores seleccionados en sus países, con la participación, en su caso, de las autoridades competentes. En la gestión del mismo se actuará coordinadamente con las Comunidades Autónomas competentes para la concesión de la autorización de trabajo inicial.

Infórmate del procedimiento en tu oficina COAG más cercana.

Autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada para actividades de temporada o campaña en el sector agrario. 2017

Según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en 2017 fueron ofertados 19.453 puestos de trabajo agrario desde las provincias de Almería, Baleares, Huelva, Lleida y Zaragoza, de ellos 18. 696 se ofertaron desde Huelva.

DETALLE POR NACIONALIDAD. 2017	
COLOMBIA	702
MARUECOS	18.741
SENEGAL	10
TOTAL	19.453

DETALLE POR OCUPACIÓN. 2017	
Manipulador fruta/verdura	289
Peón agrícola general	18.865
Peón agropecuario	146
Peón hortícola/jardinería	1 153
TOTAL	19.453

Requisitos para la contratación de extranjeros no comunitarios no residentes en España (residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena)

- Salvo excepciones, que la **situación nacional de empleo permita la contratación**. La ocupación debe estar incluida en el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura* www.sepe.es o que el empleador/a acredite mediante certificado del Servicio Público de empleo la dificultad de contratación.
- El empleador/a debe estar inscrito en la Seguridad Social y al corriente con la Agencia Tributaria. Debe garantizar al trabajador/a una actividad continuada; contar con los medios económicos, materiales y personales para hacer efectivo el trabajo y realizar un contrato acorde con la normativa laboral vigente.
- El trabajador/a no debe estar en España en situación irregular, ni tener antecedentes penales.

LA INTEGRACIÓN ES UN PROCESO BIDIRECCIONAL.
TANTO LOS QUE ESTÁN COMO LOS QUE LLEGAN
DEBEN IMPLICARSE PARA CONSEGUIR
UNA CONVIVENCIA PACÍFICA Y EN ARMONÍA.





¡BUEN TRABAJO!

La buena convivencia debe desarrollarse sobre valores y normas comunes respetando la diversidad de las personas y de los grupos sociales.

Coincidiendo con el comienzo de las campañas agrarias, se desplazan principalmente hacia las poblaciones rurales gran cantidad de personas atraídas por una oferta de empleo agrario temporal. Gracias a esta fuerza humana y de trabajo, se efectuará la recolección de los diferentes productos.

Estos desplazamientos deben ser ordenados y para ello es necesario planificar y prever la mano de obra necesaria con tiempo suficiente, no esperar al último momento.

EMPLEADOR/A: Puedes dirigirte a las oficinas de COAG para asesorarte sobre la contratación de personas y presentar tus previsiones de mano de obra.

El esfuerzo del empleador o empleadora debe ir dirigido a disponer de un alojamiento para el personal a contratar, lo que reportará un beneficio recíproco para ambas partes.

Los y las agricultores/as que trabajan con el Modelo COAG de Coordinación de las Migraciones Agrícolas, deben ofrecer a 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 A 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 24h y las 7h)
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.

EVITAR

- Introducir o consumir en el alojamiento cualquier tipo de drogas.
- Fumar en los dormitorios. Se debe utilizar los espacios señalizados para fumadores.
- La entrada a otras personas ajenas al alojamiento no está permitida, salvo autorización.
- Las conductas que puedan alterar el orden en el interior. Las actitudes violentas son motivo de expulsión.

CUIDAR LOS ALOJAMIENTOS

El esfuerzo del empleador/a va dirigido a disponer de un alojamiento digno para el personal a contratar, lo que reportará un beneficio recíproco para ambas partes.

El deber del trabajador/a es, entre otros, cuidar las instalaciones.

DERECHO DE USO

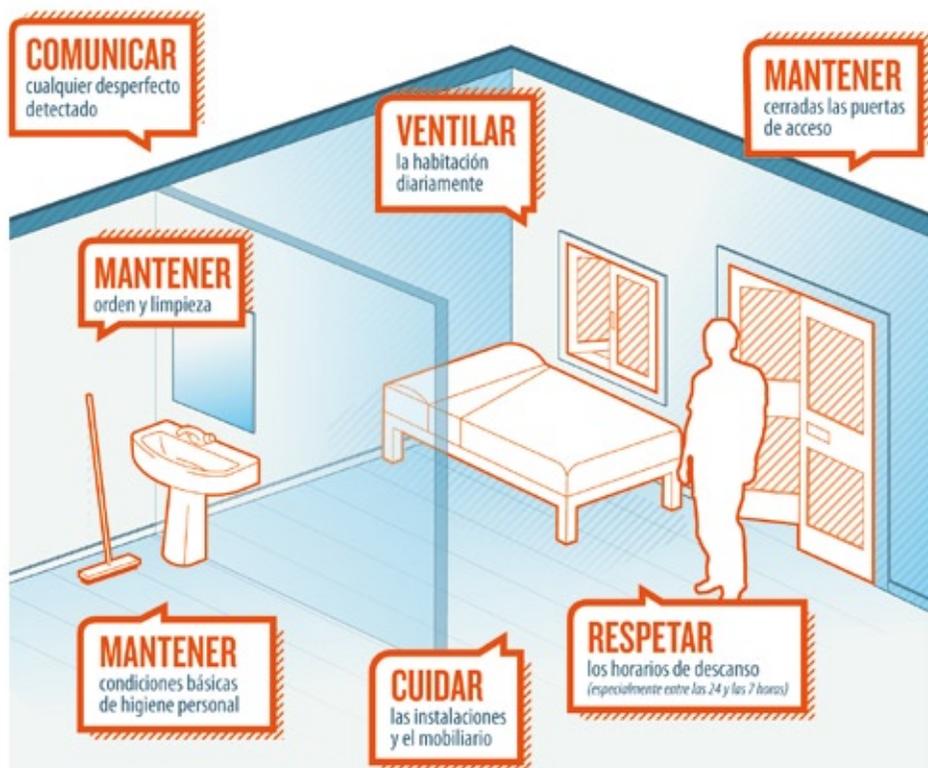
TRABAJADOR/A: El derecho de uso del alojamiento se limita a la duración del contrato, sólo ampliable a los tres días siguientes a la fecha de finalización de la actividad, de común acuerdo, según lo recogido en el contrato y previa liquidación de salarios. En supuestos de dificultad manifiesta en la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

CONOCE LOS SÍMBOLOS



CONOCE LOS RIESGOS · POR TU SALUD

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



· CUMPLIR LAS INDICACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS · LA BUENA CONDUCTA EN EL ALOJAMIENTO ES FUNDAMENTAL PARA UNA BUENA CONVIVENCIA ·



RESPECTAR

a todas las personas independientemente de su cultura, raza, religión, sexo y procedencia.



DESIGNAR

una persona responsable del alojamiento para comunicar problemas relacionados con las instalaciones.

INDICACIONES:

· CONVIVIR ES RESPETAR · CONVIVIR ES COMPARTIR · CONVIVIR ES PONERSE EN EL LUGAR DEL OTRO ·

COMPROMISO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.



¡BUEN TRABAJO!
El acoso sexual es un delito. ¡Denúncialo!

COAG trabaja desde hace más de 20 años en las discriminaciones profesionales de las mujeres en el campo a través del Área de Mujeres.

Desde hace 21 años las integrantes de esta área se constituyeron en la Confederación de Asociaciones de Mujeres del Medio Rural, donde abordan con el resto del movimiento asociativo, cuestiones relacionadas con la discriminación y la desigualdad que padecen las mujeres en el ámbito rural.

En el año 2010 CERES asumió la puesta en marcha de la campaña **NO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO** que nació desde la organización mundial VÍA CAMPESINA para todas sus organizaciones miembro, entre las que se encuentra COAG.

En esta campaña CERES distribuyó material informativo en todas las oficinas de COAG exponiendo y explicando qué es la violencia y ayudando a hombres y mujeres a identificarla como una lacra que viven las mujeres y que en el medio rural, con una cultura muy conservadora y tradicional se encuentra muy normalizada y es difícil de detectar.

Asociado a este material se imparten continuas charlas en los pueblos que siempre van enfocadas al empoderamiento de las mujeres desde lo más personal a lo político (por la relación tan marcada entre CERES y el sindicalismo agrario).

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 controlen tu forma de vestir.
- Que no respondas lo que dicen cuando te preguntan.
- Obligarte a tener relaciones sexuales cuando no quieres.
- Mentarte irrespetuosamente en público y privado por cómo actúas y lo que dices.
- Que te humillen.
- Que te amenacen.
- Que te controlen.
- Que te obliguen a tener relaciones sexuales cuando no quieres.
- Que te obliguen a tener relaciones sexuales cuando no quieres.
- Que te obliguen a tener relaciones sexuales cuando no quieres.
- Que te obliguen a tener relaciones sexuales cuando no quieres.

LLÁMANOS

CERES

Fruto de todos estos trabajos, CERES tiene una red de puntos de atención a mujeres víctimas de violencia de género en el medio rural cuyo directorio podéis consultar en www.ceres.org.es

PUNTOS DE ATENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL:



CERES
CONFEDERACIÓN DE MUJERES
DEL MUNDO RURAL



www.ceres.org.es/proyectos

En el mapa online se puede consultar el punto de atención más cercano a tu provincia dónde te pondrán en contacto con una agente asesora. Nuestras agentes no son abogadas ni asistentes sociales, pero sí son técnicas experimentadas de igualdad en CERES que podrán ayudarte a dar un primer paso e identificar tu situación, así como a ponerte en contacto con las instituciones y personal cualificado que necesites.

A la vista de la grave situación de violencia de género que se vive en el Estado español con todos los asesinatos y las cifras de la desigualdad, el movimiento feminista exige desde 2015 un PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO que recoja la VIOLENCIA SEXUAL Y EL ACOSO como delitos en el marco de la Ley 1/2004. Sin embargo, esta ley sólo protege las situaciones de violencia que se ejerce en el marco de las relaciones de pareja.



Trabajador detenido por violencia doméstica: ¿se le puede despedir?

En el caso de que su trabajador haya sido privado de libertad pero aún no haya una sentencia condenatoria firme, la relación laboral con él queda en suspenso (art. 45.1.g del Estatuto Trabajadores).

Eso significa que su empresa **no puede extinguir el contrato de trabajo, pero no tiene que pagar al trabajador** durante el tiempo que dure la causa de suspensión.

Eso sí, mientras dure la suspensión debes tener en cuenta lo siguiente:

- La empresa puede dar de baja a su trabajador en la Seguridad Social, este periodo no computa a efectos de antigüedad, ni para el cálculo de la indemnización por despido.
- Mientras el contrato esté en suspenso, la empresa tiene obligación de reservar al trabajador su puesto de trabajo.

Estos hechos no constituyen un motivo que justifique el despido disciplinario del trabajador, salvo que la pareja del trabajador fuera también empleada de la empresa.



Cuando hay maltrato en una pareja,
no son sólo cosas de pareja.
No permitas la violencia de género.



Guía de novedades y buenas prácticas en las Relaciones Laborales del Sector Agrario



www.coag.org/empleoagrariodecalidad

EN CASO DE ACCIDENTE



PROTEGE



AVISA



SOCORRE

112 Teléfono de emergencias



¡BUEN TRABAJO!

Es tener un contrato, nómina, salario y una vida laboral que dé derecho a prestaciones sociales.

¡BUEN TRABAJO!

Es garantizar un espacio seguro y libre de riesgos laborales.

¡BUEN TRABAJO!

Es denunciar y luchar contra el acoso sexual en el trabajo.

¡BUEN TRABAJO!

Es cumplir con la Seguridad Social y rechazar la economía sumergida.

¡BUEN TRABAJO!

Es mostrar un compromiso firme con el colectivo inmigrante.

¡BUEN TRABAJO!

Es garantizar un alojamiento digno y de calidad.

¡BUEN TRABAJO!

Es garantizar el cumplimiento del convenio agrario en vigor de tu provincia.

CAMPAÑA PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL SECTOR AGRARIO

www.coag.org/empleoagrariodecalidad

