

Guía de buenas prácticas y novedades en el empleo agrario



Por un empleo agrario de calidad

**Tolerancia cero
con las irregularidades en
materia de legislación laboral agraria**

CAMPAÑA ESTATAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO



www.coag.org/porunempleoagrariodecalidad

**CAMPAÑA ESTATAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA
NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO.**

Proyecto subvencionado por la Secretaría de Estado de Migraciones, Dirección General de Inclusión y Ayuda Humanitaria y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

© COAG 2021. Está expresamente prohibida la reproducción por cualquier medio de todo o parte del material contenido en esta publicación sin previa autorización. 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.

Todos los derechos reservados.

Depósito Legal: M-25917-2021

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
COAG Y EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD.....	5
COAG. EMPLEO DE CALIDAD EN LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN	9
COAG. TOLERANCIA CERO CON LA CONTRATACIÓN IRREGULAR.....	13
COAG. COMPROMISO CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS.	21
COAG. COMPROMISO CON LA SEGURIDAD SOCIAL	22
COAG. COMPROMISO CON AUTÓNOMOS/AS DEL SECTOR AGRARIO.	27
COAG. LA LABOR DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	31
COAG. CALIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	33
MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL COVID 19	34
COAG. COMPROMISO CON EL COLECTIVO INMIGRANTE.....	37
COAG. BUENA GESTIÓN DE LOS ALOJAMIENTOS AGRARIOS	39
COAG. CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	41

Oficinas regionales



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

OVEDO
Tineo

SLG
Santiago de Compostela • 15705
Rua Ofelia Nieto, 13-23 Baixo
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
Avila
BURGOS
Burgos
Espinosa de los Monteros
LEÓN
León
Santa María del Páramo
PALENCIA
Palencia
Saldaña
Ejea de Los Caballeros
SALAMANCA
Salamanca
Ciudad Rodrigo
Vérgadino

AGIM-MADRID
Madrid • 28003 • C/ Agustín de Bethancourt, 17-8º
Tel. 91 534 63 91 • Fax. 91 534 65 37
coagmadrid@coag.org

COORDINADORA AGRARIA CASTILLA LA MANCHA
Carrascosa de Henares (Guadalajara) • 19247
Camino del Sotillo, 8
Tel. 656 918 529 / 656 918 521
coordinadoraclm@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 Aldea 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
Villacarriedo

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

Gernika
Karrantza
Murgia

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

Calahorra
Haro
Sta. D. de La Calzada

EHNE-COAG
Vitoria-Gasteiz • 01003 • Pza Simon Bolívar, 14
Tel. 945 27 54 77 • Fax. 945 27 57 31
ehne@ehne.org

ARABA
Vitoria-Gasteiz
Amarrio
Laguarda
Basterri
GIZURDIA
Tolosa
Aguetia
Bergara

NAFARRUA
Iruña-Pamplona
Elizondo
Estella-Lizaso
Tudela

UAGA-COAG ARAGÓN
Zaragoza • 50009 • Lucas Gallego, 72
Tel. 976 35 29 50 • Fax. 976 35 29 54
uaga@uagaaragon.com

ZARAGOZA
Zaragoza
Belchite
Calatayud
Caspé
Ejea de Los Caballeros

HUESCA
Huesca
Fraga
Puente Reina
TERUEL
Calamocha
Alcañiz
Teruel

JARC-CATALUNYA
Barcelona • 08038 • C/Juldecona, 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 Boi de Llobregat
TARRAGONA
Tortosa
Vic
Vilafneca del Penedès
Mollerusa

UP-MENORCA
Mercadal • 07740 • Doctor Llanós, 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 Pinet
La Alfranca
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

ALMERÍA
Puebla de Vicar
Adra
El Ejido
Huércal-Overa
La Carlota-El Algañal
La Mojana
Pulpi
Riquietas de Mar
San Isidro (Níjar)
Vélez Blanco
Vélez Rubio
Vélez
CÁDIZ
Jerez de la Frontera
Algodonales
Arcos de la Frontera
Castell de la Frontera
Chipiona (Cádiz)
Coto de Bornos - Cádiz
La Barca de la Florida
CÓRDOBA
Córdoba
El Villar
Hornachuelos
Montilla
Pozoblanco
Puente Genil

GRANADA
Mortí
Alburquerque
Baza
Castell de Ferro
La Mamola
Ugíjar
Ventas de Zafarraya
HUELVA
Bullas del Condado
Cortegana
Palos de la Frontera
JAÉN
Jaén
Andújar
Huelva
Mancha Real
Porcuna
Puerto Real
Quacada
Santo Tomé
Utrera
MÁLAGA
Campanillas
SEVILLA
Sevilla
Arenal
Carmona
Lebrija
Los Palacios
Marismillas
Triguera

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

Aguilas
Bullas
Caracas
Cieza
El Mirador - San Javier
Fuente Álamo
Jumilla
Lorca

Pozo Estrecho
Cartagena
Puente Tocinos
Murcia
Puerto
Lumbrales
Torre Pacheco
Totana
Yecla

INTRODUCCIÓN

Esta guía de buenas prácticas y novedades en el empleo del sector agrario se enmarca dentro de la Campaña Estatal: **POR UN EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD: TOLERANCIA CERO CON LAS IRREGULARIDADES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL**. Como continuación a nuestras anteriores campañas de sensibilización en materia de empleo, 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.

¡Tolerancia cero con las irregularidades en materia de legislación laboral en el sector! Por ello desde el área de relaciones Laboral de COAG dedicamos tiempo y esfuerzo, para divulgar la legislación laboral relacionada, dando lugar a un trabajo agrario de calidad, aún a sabiendas que este camino sería facilitado si la política de precios y mercado escuchara a los productores y productoras agrarias.

El modelo de producción agrícola y ganadero está sumido en un profundo cambio estructural. Las cifras globales de la agricultura en España nos muestran una expansión en los últimos años, especialmente en determinados sectores de producción. Sin embargo, los agricultores y agricultoras no afrontan un momento halagüeño y se encuentran en clara reconversión, con pérdida continua de efectivos, falta de rentabilidad en las explotaciones y ausencia de relevo generacional.

La crisis sanitaria producida por la pandemia ha demostrado que somos un sector esencial y estratégico....Ha quedado demostrado, y así ha sido asumido de modo general, el carácter estratégico de la agricultura como garante de la seguridad alimentaria. El sistema agroalimentario europeo es una red compleja y sofisticada, con muchos sectores interrelacionados y miles de empresas de todo tipo, pero en el que se ha reconocido que los hombres y mujeres del campo son el elemento básico de todo este entramado.

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 casi un 90% 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: UN EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD

Por un empleo agrario de calidad

El sector agrario genera **800.000 empleos** directos cada año
y millones de pequeñas historias de gente muy grande



**Tolerancia cero
con las irregularidades en
materia de legislación agraria**

CAMPAÑA ESTATAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO



www.coag.org/porunempleoagrariodecalidad



COAG Y EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD

¡Tolerancia cero con las irregularidades en la contratación agraria!

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 2020 ha disminuido en más de 32.000 personas con respecto al año 2019, hasta la cifra de **765.300** efectivos (171.400 mujeres y 593.900 hombres). Esta cifra representa el 4% de la población ocupada. Sin duda la crisis sanitaria provocada por el COVID y las distintas medidas establecidas para frenarla deben estar relacionados con esta drástica disminución de ocupados en el campo español.

La gran parte del trabajo de estación en el campo corre a cargo de mano de obra extranjera, SI NO FUERA POR ESE 90% DE PERSONAS EXTRANJERAS QUE CADA AÑO TRABAJAN COMO TEMPORERAS EN EL CAMPO, MUCHAS COSECHAS SE QUEDARÍAN POR RECOGER. Según la EPA, en el primer semestre de 2021, una media de 186.400 personas extranjeras figuran como ocupadas en el sector agrario (con un considerable aumento respecto del mismo periodo del 2020), de las que casi un 24% son mujeres inmigrantes (un 4% más que el mismo periodo de 2020). LA POBLACIÓN EXTRANJERA OCUPADA EN LOS SEIS PRIMEROS MESES DEL SECTOR AGRARIO EN 2021 SUPONE EL 23,17% DEL TOTAL DE OCUPADOS AGRARIOS (un 3% más que en el mismo periodo de 2020). Pasados los peores augurios de la pandemia que hemos sufrido, la inmigración española que encuentra en el sector agrario una fuente de ingresos ha aumentado, como era de esperar.

En la siguiente tabla se detalla la población ocupada extranjera que en los últimos 3 años ha ido descendiendo en el sector, con 11. 000 efectivos menos desde el 2018.

TABLA 1. Valores absolutos (miles de personas) y porcentajes de la población ocupada total y extranjera por sectores económicos. 2020, 2019 y 2018. En Agricultura la EPA incluye ganadería, silvicultura y pesca.

Sectores de actividad	POBLACIÓN OCUPADA TOTAL											
	2020				2019				2018			
		%	M	H		%	M	H		%	M	H
Agricultura	765,35	4	171,4	593,9	797,3	4	185,0	612,3	812,6	4,2	191,1	621,4
Industria	2.698,2	14,1	740,0	1.958,2	2.763,1	14	740,8	2.022,3	2.708,3	14	698,3	2.010,0
Construcción	1.244,1	6,5	101,9	1.142,2	1.277,9	6,5	114,1	1.163,8	1.221,8	6,3	106,3	1.115,5
Servicios	14.494,8	75,5	7.759,4	6.735,4	14.941,0	75,5	7.993,8	6.947,3	14.585,1	75,5	7.800,0	6.785,1
TOTAL	19.202,4	100%	8.558,5	10.429,7	19.779,3	100%	9.033,7	10.745,6	19.327,7	100%	8.795,8	10.532,0
Sectores de actividad	POBLACIÓN OCUPADA EXTRANJERA											
	2020				2019				2018			
		%	M	H		%	M	H		%	M	H
Agricultura	161,1	6,9	28,4	133,0	175,0	7,3	35,8	139,3	172,5	7,8	36,1	136,4
Industria	250,6	10,8	69	181,6	241,2	10	64,4	176,7	195,4	8,9	49,2	146,2
Construcción	203,3	8,8	5,4	197,9	212,9	8,9	6,0	206,9	192,5	8,7	5,6	186,9
Servicios	1.705,9	73,5	962,1	743,8	1.771,0	73,8	991,6	779,4	1.643,1	74,6	933,1	710
TOTAL	2.321,1	100%	1.064,9	1.256,3	2.400,1	100%	1.097,8	1.302,3	2.203,5	100%	1.024,0	1.179,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta de Población Activa (EPA) Media Anual 2020, 2019 y 2018. Elaboración propia.

Del total de población extranjera en el sector agrario, estos son los ocupados en agricultura según nacionalidad:

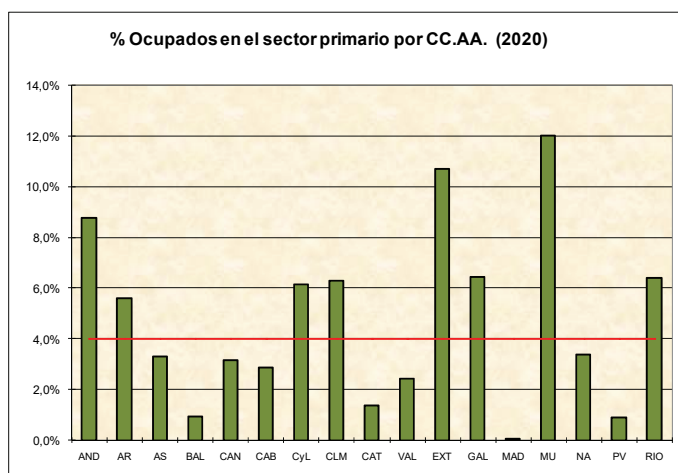
Ocupados Agricultura (Nacionalidad de Población extranjera) 2020.			
Miles	Total	Mujeres	Hombres
Total ocupados Agricultura	765,4	171,4	593,9
Extranjera: Total	161,3	28,4	161,3
Unión Europea	42,6	12,2	30,3
Resto de Europa	3,6	1,9	1,7
América Latina	29,1	4,6	24,5
Resto del mundo y apátrida	86,07	9,6	76,4

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

La **tasa de paro agrario** en 2020 fue del **19,7%** (dos décimas mayor que en 2019) y más elevada que la tasa general de paro del 15,5%.

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, analizamos la distribución de los ocupados en el sector primario. 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 (35%), Murcia (10%), Galicia (9%), Castilla y León (8%), Castilla-La Mancha (7%), Comunidad Valenciana (6%), y Cataluña (6%).



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (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 2020.			
Miles	Total	Mujeres	Hombres
1. Cuenta propia	280,6	73	207,6
1.1. Empresario sin asalariados o trabajador independiente.	214,3	57,5	156,8
1.2. Empleador.	48,7	39,8	8,9
1.3. Miembro de cooperativa.	3,6	1,4	2,2
1.4. Ayuda familiar.	14,0	7,7	12,3
2. Asalariados.	513,1	5,2	8,8
Otra situación	0,2		0,2
TOTAL	765,3	171,4	593,9

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

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 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 (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.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	R.E. Autónomos SETA Media marzo 2021	R.E. Autónomos RETA *	R. General S.E. Agrario Media marzo 2021	R. General Sector Agrario **	TOTAL
ANDALUCÍA	38.189	19.764	449.258	9.936	517.147
ARAGÓN	10.853	7.572	10.328	8.050	36.803
P. DE ASTURIAS	7.331	1.052	1.052	960	10.396
ILLES BALEARS	1.241	1.213	2.505	1.160	6.120
CANARIAS	2.673	1.753	13.440	2.480	20.345
CANTABRIA	3.804	531	660	564	5.559
CASTILLA Y LEÓN	28.776	10.184	12.935	9.308	61.203
CASTILLA-LA MANCHA	17.046	7.472	32.147	7.358	64.022
CATALUÑA	12.275	10.018	20.403	9.548	52.243
COM. VALENCIANA	9.480	4.191	51.379	6.687	71.737
EXTREMADURA	10.950	4.870	53.733	1.577	71.130
GALICIA	21.768	5.685	5.845	6.788	40.085
COM. DE MADRID	1.126	1.460	2.033	2.638	7.257
REG. DE MURCIA	5.073	4.319	80.495	4.456	94.343
COM. F. DE NAVARRA	4.045	1.009	5.284	1.408	11.747
PAÍS VASCO	4.024	981	2.118	1.036	8.158
LA RIOJA	3.431	809	3.486	716	8.443
CEUTA	0	1	3	55	59
MELILLA	0	1	4	0	5
TOTAL	182.085	82.887	747.107	74.726	1.086.804

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

CALENDARIO DE CAMPAÑAS AGRARIAS 2021-2022



Por un empleo agrario de calidad

Tolerancia cero
con las irregularidades en
materia de legislación laboral agraria



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES

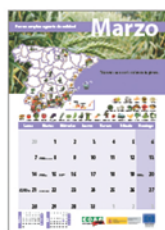
SECRETARÍA DE ESTADO DE
MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN
Y ATENCIÓN HUMANA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

El FSE invierte en tu futuro



Versión digital disponible en: www.coag.org/porunempleoagrariodecalidad

Versión impresa disponible en tu oficina COAG más cercana.



COAG. EMPLEO DE CALIDAD EN LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN

¡Tolerancia cero con el trabajo irregular!

Actualmente, y debido a las condiciones de empleo nacionales, se ha reducido considerablemente el número de contrataciones en origen. En 2020, fueron ofertados más de 16.000 puestos de trabajo para actividades de temporada en el sector. En su mayoría procedentes de Marruecos, para trabajar en la fresa de Huelva.

No obstante, la fórmula de conseguir trabajadores y trabajadoras ha resultado ser muy eficaz para el sector y COAG ha participado activamente en el desarrollo de su configuración.

Situación tras el estado de alarma por el COVID19.

En estos momentos, y ya finalizado el estado de alarma el 9 de mayo de 2021, está restablecida la libertad de circulación de las personas trabajadoras en todos los sectores.

No obstante, y debido a la persistencia del virus se deben tener en cuenta las medidas sanitarias así como de prevención. Consulta el capítulo de esta guía dedicado a las medidas preventivas frente al virus.

La contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

La vigente normativa española de extranjería permite la contratación de un trabajador extranjero no comunitario siempre que, previamente, cuente con una autorización administrativa de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

Esta autorización se puede obtener, en caso de que no sea residente en España y entre otras vías, a través del procedimiento denominado Gestión colectiva de contrataciones en origen, que se podrá aprobar anualmente por el Ministerio (artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y artículos 167 y siguientes de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril).

1 - ¿Para qué sirve la gestión colectiva de contrataciones en origen de trabajadores extranjeros no comunitarios?

Para permitir, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, la contratación programada de trabajadores/as que no se hallen ni residan en España seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los y las empleadoras.

Para la realización de actividades de temporada y campaña o de obra o servicio existen ofertas de empleo temporal para las que se requiere la previa tramitación de las ofertas ante los servicios públicos de empleo. Los trabajadores/as seleccionados para actividades de carácter temporal deben retornar a su país cuando finalice la relación laboral.

3 - Contratación a través de la gestión colectiva ¿en qué consiste?

Las ofertas genéricas presentadas a través de este procedimiento se orientarán preferentemente hacia los países con los que España ha suscrito acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

El agricultor/a debe planificar su necesidad, presentar la oferta en su oficina de COAG más cercana.

Posteriormente, tras realizarse la selección de los trabajadores en el país de origen elegido por el empleador/a, se procederá a la firma de los contratos y a la emisión de los documentos necesarios para la entrada en España de los trabajadores/as.

Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores seleccionados o preseleccionados.



Toda esta información está disponible en distintos idiomas en:

<https://extranjeros.inclusion.gob.es/>

Contratación de extranjeros no comunitarios no residentes en España (residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena)

¿Qué requisitos se exigen para que se autorice su residencia temporal y trabajo?

- Salvo excepciones, que la situación nacional de empleo permita la contratación, lo que resultará acreditado si la ocupación está incluida en el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura* (consúltalo en <https://www.redtrabaja.es>) o si el empleador acredita la dificultad de contratación para esa ocupación, mediante certificado del Servicio Público de Empleo.

- Que el empresario esté inscrito en la Seguridad Social y al corriente con ésta y con la Agencia Tributaria; garantice una actividad continuada al trabajador; tenga medios económicos, materiales y personales para su proyecto, y su contrato de trabajo sea acorde con la normativa laboral vigente.

- Que el trabajador no esté en situación irregular en España y carezca de antecedentes penales.



Amplía la información sobre esta campaña en: <https://www.sepe.es/>

¿Qué debe hacer el empleador/a?

Presentar personalmente o por representante legal, la solicitud de autorización ante el órgano competente de la provincia de ejercicio de la actividad, acompañada de:

- DNI o NIF del empleador/a.
- Acreditación, en su caso, de la exención de considerar la situación nacional de empleo.
- Original y copia del contrato de trabajo.
- Acreditación de medios económicos, materiales y personales para el proyecto empresarial.
- Copia del pasaporte o documento de viaje en vigor del trabajador y capacitación o cualificación profesional, en su caso, para el ejercicio de la profesión.

La autorización inicial tiene una duración de un año y puede tener un ámbito geográfico y de actividad limitados. Estará condicionada a que el extranjero obtenga el visado, entre en España y sea dado de alta en la Seguridad Social.

¿Qué debe hacer el trabajador/a extranjero/a?

En caso de que se conceda la autorización, deberá presentar en persona (salvo excepciones), en el mes siguiente a la notificación al empresario/a, la solicitud de visado en la misión diplomática u oficina consular correspondiente, junto con:

- Copia del contrato de trabajo sellada por la Oficina de extranjería.
- Pasaporte ordinario o título de viaje, válido en España y con 4 meses de vigencia mínima.
- Certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades del país de origen o países en que haya residido en los últimos 5 años, en el que no deben constar condenas por delitos previstos en el ordenamiento español.
- Certificado de no padecer una enfermedad susceptible de tener repercusiones de salud pública graves según el Reglamento Sanitario Internacional.

En la tramitación del visado, podrá requerirse la comparecencia del solicitante y mantener una entrevista personal con él.

Si el extranjero se hallase en situación irregular en España se inadmitirá a trámite la solicitud de visado.

Una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en España en el plazo de vigencia de aquél (no superior a 3 meses). En el plazo de 3 meses desde la entrada deberá darse de alta al trabajador en Seguridad Social por el empleador que solicitó la autorización.

En el plazo de un mes desde el alta en Seguridad Social el extranjero deberá solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero. Si transcurrido el plazo establecido no se proceda al alta en Seguridad Social, el extranjero quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo en caso contrario en infracción grave por encontrarse irregularmente en España.

¿Se pueden renovar las autorizaciones de residencia y de trabajo por cuenta ajena?

Sí, a solicitud del trabajador/a, cuando continúe la relación laboral o se cumplan determinados requisitos. El plazo de presentación será de 60 días naturales previos a la caducidad (admitiéndose también en los 90 días posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa).



Puede obtener más información sobre trámites en:

<https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/index.html>

COAG. TOLERANCIA CERO CON LA CONTRATACIÓN IRREGULAR

¡EMPLEO DE CALIDAD! Es tener un contrato, nómina, salario mínimo y una vida laboral que dé derecho a prestaciones sociales

El contrato.



Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

El contrato de trabajo puede formalizarse **por escrito o de palabra**.

Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

TIPOS DE CONTRATO CON OBLIGACIÓN DE QUE SEAN POR ESCRITO

- Prácticas.
- Formación.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- A distancia.
- Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.
- Contrato de los pescadores.

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.



Más información en: <https://www.mites.gob.es>

Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).

En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

¿Quién puede firmar un contrato de trabajo?

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN LA FIRMA DE UN CONTRATO		
Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos del empresario.		
	DERECHOS	OBLIGACIONES
PARTE CONTRATANTE	• Elegir al trabajador/a para el desarrollo del trabajo. • Facultad de mando y poder de dirección. • Potestad disciplinaria. • Recompensar al trabajador/a que considere oportuno. • Respeto a su persona y dignidad por parte de los trabajadores/as.	• Retribución del salario. • Respeto a la dignidad del trabajador/a. • Facilitar la ocupación efectiva del trabajador/a en unas condiciones dignas. • Garantizar la Protección, Seguridad e Higiene de los trabajadores/as, para ello deberá: • 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. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.
PARTE CONTRATADA	• A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo. • A la promoción y formación en el trabajo. • A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo. • A la integridad física y a la intimidad. • A percibir puntualmente la remuneración pactada. • Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.	• Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia. • Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten. • Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva. • No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella. • Contribuir a mejorar la productividad. • Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Agricultor/a: Debes comunicar las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo. En el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, estás obligado a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo el contenido de los nuevos contratos de trabajo o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos o de sus prórrogas o a través de medios telemáticos.

Trabajador/a: Puedes solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que seas parte.



Comunicación por medios telemáticos. Contrat@

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/servicios-para-empresas/comunica-contratacion.html>



Esta web facilita la comunicación de la contratación on-line a través de la aplicación Contrat@. Esta aplicación permite a los empresarios/as que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propio despacho o sede profesional.

La utilización de este servicio requiere disponer de una Autorización de los Servicios Públicos de Empleo. Para ello se debe cumplimentar una Solicitud de Autorización y presentarla con la documentación precisa en dichos Servicios Públicos. Una vez concedida la Autorización, se podrá acceder a Contrat@ bien con Certificado Digital o DNI electrónico, o con el Identificador de la Empresa y la clave personal que se asignó al realizar la solicitud.

La nómina.



Es el recibo individual y justificativo que documenta el pago del salario. La nómina sirve para conocer cuál es el importe que percibe el trabajador por su trabajo y qué parte del mismo ingresa el Estado a través de la Seguridad Social y Hacienda.

EMPLEADOR/A: TIENES LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR NÓMINA A TUS EMPLEADOS/AS. 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. El salario base es la retribución mínima que puede recibir una persona trabajadora por la realización de una tarea determinada, durante un tiempo determinado.

El Gobierno fijará anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el «Salario Mínimo Interprofesional», tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros.

Es ilegal contratar a un trabajador/a por debajo de estas cantidades.



SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2021 (RD 817/2021)	
Salario Mínimo diario:	32,17€
Salario Mínimo mensual	965€
Salario Mínimo anual	13.510€ (14 pagas)

Importe del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores eventuales o temporeros

Cuando la relación laboral con una misma empresa no exceda de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 45,70 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario indicado anteriormente, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.



<https://www.mites.gob.es>

Las cuantías fijadas son un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa. En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía salarial.



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: <https://sede.seg-social.gob.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 16 semanas. *Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*

Es un subsidio que se da a los trabajadores/as 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.

A partir del 1 de enero de 2021, todos los padres y madres disfrutan de las mismas semanas de baja de paternidad por el nacimiento de sus hijos: 16 SEMANAS DE PRESTACIÓN.

Este periodo se puede dividir de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.



Guía práctica para solicitar los permisos:

<https://revista.seg-social.es/2021/08/09/como-pido-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor/>



Nuevo complemento de Maternidad. Real Decreto –Ley 3/2021, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la seguridad social y económico.

Este complemento para reducir la brecha de género que actualmente se produce en las pensiones está asociado a la acreditación de un perjuicio en la carrera profesional en los periodos posteriores a tener un hijo/a.

¿A quién beneficia?

Es un complemento que solo puede darse a uno de los dos progenitores. Se tramita junto con la solicitud de la pensión en el INSS.

En principio, va dirigido a las mujeres, que sufren más en su vida laboral el impacto de tener un hijo, pero pueden solicitarlo también los padres siempre y cuando se hayan visto más perjudicados en la carrera laboral.

En caso de que ninguno de los dos progenitores se hubiese visto perjudicado por periodos sin cotizar o por reducciones de trabajo, el complemento se adjudicará a la madre. Y en el caso de ser dos mujeres a la que tenga la pensión con un importe inferior.

¿Entonces en qué casos pueden solicitarlo los padres?

Para que lo puedan solicitar deben concurrir alguno de estos requisitos:

- Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno tenga derecho a percibir pensión de orfandad.
- Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con determinadas condiciones relacionadas con la cotización.

¿Cuál será su importe?

Parte de una cuantía fija de 378 €/año, por hijo, hasta un máximo de 4 hijos. Es decir, una mujer con un hijo contará con 27 euros al mes más en su pensión; con dos hijos, tendrá 54 euros más al mes, etc. La cuantía se abonará en 14 pagas.

¿Cómo se actualizará este complemento?

Se irá actualizando de acuerdo con la revalorización de las pensiones.

¿Y si tengo derecho a la pensión máxima? ¿Se sumará también?

Sí, esa cuantía en función del número de hijos se añadirá a la pensión.



<https://revista.seg-social.es/2021/03/08/todas-las-preguntas-y-respuestas-sobre-el-nuevo-complemento-para-reducir-la-brecha-de-genero-en-las-pensiones/>



MECUIDA: Permiso de ausencia especial

El Gobierno amplía hasta el 28 de febrero de 2022 esta medidas para cuidar a quienes tienen personas dependientes a su cargo: un permiso de ausencia especial.

¿Qué características tiene el MECUIDA?

No es un permiso remunerado, pero permite a quienes accedan a él quedarse en casa sin que por ello puedan ser despedidas o sancionadas.

Las personas beneficiarias podrán reducir hasta el 100% de su jornada laboral, o reorganizarla, para afrontar el cierre de colegios y de otros centros sociales de atención.

La modificación de jornada que se solicite se limitará a la duración del período excepcional.

¿Qué puedo hacer para adaptar mi jornada si cuento con este permiso?

Puedes solicitar, por ejemplo, las siguientes modificaciones:

- Cambio de turno
- Alteración de horario
- Horario flexible
- Jornada partida o continuada
- Cambio en la forma de prestación del trabajo (incluyendo la prestación de trabajo a distancia o cualquier otro cambio de condiciones disponible)



¿Quiénes pueden acceder a este permiso?

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de sus familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

¿Cuál es el procedimiento para solicitar el permiso?

La reducción de jornada deberá comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación. Las adaptaciones de jornada deberán solicitarse de manera "justificada, razonable y proporcionada", para acomodarse a las necesidades de organización de la empresa.



Amplía la información en: <https://www.mscbs.gob.es/>

COAG. COMPROMISO CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

**Tolerancia cero con los incumplimientos 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.

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 6,2 y 8,5 euros hora.



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



COAG. COMPROMISO CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Tolerancia cero con la economía sumergida

La agricultura se ha transformado en los últimos años de manera sustancial, desde los procesos productivos a los distribuidores o comercializadores, forzada en muchos casos por condicionantes sociales, normativos, climáticos, o de un modelo de consumo, y consecuentemente, de mercado laboral y protección social. **Todos estos cambios se han reflejado a lo largo del tiempo en la regulación sobre Seguridad Social agraria.**

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.



¿Estás buscando el documento de tu Número de Seguridad Social?

Entra en tu área personal de la Seguridad Social y descárgalo desde tus datos personales: <http://portal.seg-social.gob.es>

Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios (SETA). Bases de cotización 2021

BASES DE COTIZACIÓN EN PERÍODOS DE ACTIVIDAD.

La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, **por bases diarias**, en función de las jornadas reales realizadas, **o por bases mensuales**. Si no lo especificas, se entiende que será por la modalidad de bases mensuales de cotización.

La modalidad de cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

A partir de 1 de enero de 2021, las bases aplicables para los trabajadores incluidos en este Sistema Especial se determinaron conforme a lo establecido en el artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No será de aplicación el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes, del 40 por ciento, establecida en los contratos temporales de duración efectiva igual o inferior a cinco días.

1.- BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES.



A partir del 1 de enero de 2021, las bases mensuales de cotización por contingencias comunes durante los períodos de actividad para los trabajadores que presten servicios durante todo el mes, son las siguientes:

BASES DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES			
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	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
8	Oficiales de primera y segunda	1.050,00	4.070,10
9	Oficiales de tercera y Especialistas	1.050,00	4.070,10
10	Peones	1.050,00	4.070,10
11	Trabajadores menores de dieciocho años	1.050,00	4.070,10

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

2.- BASES DE COTIZACIÓN JORNADAS REALES.

BASES DE COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	63,76	176,96
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	52,87	176,96
3	Jefes Administrativos y de Taller	45,99	176,96
4	Ayudantes no Titulados	45,65	176,96
5	Oficiales Administrativos	45,65	176,96
6	Subalternos	45,65	176,96
7	Auxiliares Administrativos	45,65	176,96
8	Oficiales de primera y segunda	45,65	176,96
9	Oficiales de tercera y Especialistas	45,65	176,96
10	Peones	45,65	176,96
11	Trabajadores menores de dieciocho años	45,65	176,96

Cuando se realicen en el mes natural 22 o más jornadas reales la base de cotización aplicable será la correspondiente a las bases mensuales de cotización por contingencias comunes.

3.-TIPOS DE COTIZACIÓN EN PERÍODOS DE ACTIVIDAD

Tipos de cotización para Contingencias comunes y Accidentes de Trabajo Y Enfermedades Profesionales:

TIPO COTIZACIÓN %			
CONTINGENCIAS COMUNES			
GRUPO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
1	23,60	4,70	28,30
2 a 11	20,00	4,70	24,70

Accidentes Trabajo y Enfermedades Profesionales

Tarifa Primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, PGE 2007, en la redacción dada por la Disposición Final Quinta del RDL 28/2018 de 28 de diciembre (BOE del 29) siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa

Tipos de cotización para Desempleo, FOGASA y Formación Profesional:

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Trabajadores por cuenta ajena fijos	5,50	1,55	7,05
Trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual	6,70	1,60	8,30
Trabajadores con contratos de duración determinada o celebrados con discapacitados con un grado no inferior al 33 por ciento	5,50	1,55	7,05

Durante el año 2021 se aplicará 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.

4. PERIODOS DE INACTIVIDAD.

Existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.

El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.

La cotización por los días de inactividad en el mes es el resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente y por el tipo de cotización aplicable.

- Base de cotización en la situación de inactividad

Durante el año 2021, el importe de la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial, durante los periodos de inactividad, será el establecido para la base mínima por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

En el año 2021, la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial, durante los periodos de inactividad, será de 1.108,33 euros.

- Tipo de cotización en situación de inactividad

El tipo de cotización en esta situación será el 11,50%.

Beneficios en la cotización

Con efectos desde el 1 de enero de 2021, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2020, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2021 una reducción del 19,11%.



Consulta los tipos y bases de cotización actualizados en:

<https://www.seg-social.es/>

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.



Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (BOE 22/04/2020)

INTRODUCE CAMBIOS EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS

Se restringe el acceso a través de la eliminación de un conjunto de actividades agrarias que, a partir de la entrada en vigor del RDL, dejan de considerarse como propias del mismo.

Concretamente, **no forman parte ahora de las actividades agrarias las que venían definiéndose como complementarias de participación y presencia de la persona titular de la explotación agraria**, como consecuencia de su elección pública en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, cuando se hallan vinculados al sector agrario.

Igualmente dejan de tener la consideración de actividades complementarias las **actividades de transformación de los productos de la explotación y la venta directa de los productos transformados**, siempre y cuando no fueran la primera, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en la explotación.

Por otro lado, a efectos del cómputo del número máximo de jornadas reales desempeñadas por trabajadores que coticen en la modalidad de bases diarias, que continúa siendo 546 en un año, **ahora el periodo anual no se computa de fecha a fecha sino que se toma como módulo el año natural**, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

COAG. COMPROMISO CON AUTÓNOMOS/AS DEL SECTOR AGRARIO.

¡EMPLEO DE CALIDAD! ES TENER INFORMACIÓN DE LAS ÚLTIMAS NOVEDADES LEGISLATIVAS. CONSULTA EN TU OFICINA COAG MÁS CERCANA.

Personas físicas en alta en la actividad agraria¹.

A junio de 2021 hay 223.396 autónomos dados de alta en la actividad agraria (CNAE 01,02), el 28% son mujeres.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PERSONAS FÍSICAS, EN LA SEGURIDAD SOCIAL. AGRICULTURA POR CC.AA. Junio 2021	
ANDALUCÍA	48.518
ARAGÓN	14.708
ASTURIAS	7016
BALEARES	2.049
CANARIAS	4.088
CANTABRIA	3.655
CASTILLA LA MANCHA	20.824
CASTILLA LEÓN	32.968
CATALUÑA	16.249
COM.VALENCIANA	11.371
EXTREMADURA	14.695
GALICIA	26.220
MADRID	1.941
MURCIA	7.233
NAVARRA	4.139
PAIS VASCO	4015
RIOJA (LA)	3.703

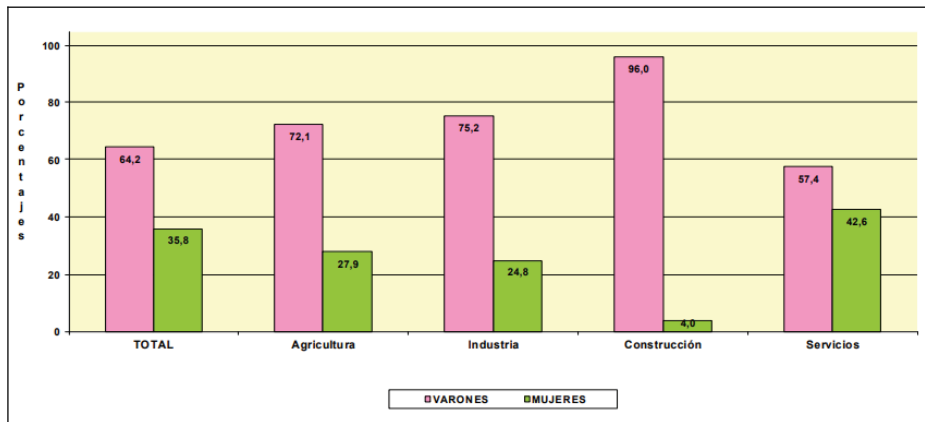
Si atendemos a las **edades** casi un 40% del total de autónomos en la actividad agraria tiene entre 40 a 54 años, otro 40 tiene 55 años o más. Sólo el 1,8% tiene menos de 25 años. Por el futuro de la actividad agraria y de la población del medio rural son necesarias medidas urgentes para que el relevo 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 2% 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 13.688 personas dados de alta en la seguridad social, de ellas el 60,2% son mujeres.

¹ Personas físicas: Trabajadores/as 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. Datos a 31/06/2021. Fuente: www.mites.es



Fuente: Trabajadores autónomos, personas físicas, en la Seguridad Social, según sexo, por sector. 2020.



Real Decreto Ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral.

Registro de jornada. Este real decreto obliga a las empresas a realizar un «registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora», sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida en el Estatuto de los Trabajadores, pero sin concretar la forma de realizar dicho registro. La empresa tendrá que conservar los registros durante cuatro años. Incumplir esta obligación será una infracción grave que supone una multa de 206 a 6.250 euros.

Bonificación para las empresas que contraten a personas desempleadas de larga duración. Se pretende incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, mediante una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Para la aplicación de dicha bonificación, se establece que se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato. Las bonificaciones son:

- 1.300 euros/año (108,33 euros/mes) si es hombre.
- 1.500 euros/año (125 euros/mes) si es mujer.



Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se establece la obligación de elaborar planes de igualdad para empresas con más de 50 trabajadores.

Esta obligación será paulatina:

- Empresas entre 151 y 250 trabajadores: 1 año
- Empresas entre 101 y 150 trabajadores: 2 años
- Empresas entre 50 y 100 trabajadores: 3 años

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, estando las empresas obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro.

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD



- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombre.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualdad salarial: obligación de registro de salarios. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Igualdad de remuneración por razón de sexo: obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución.

Obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro salarial de su empresa.

Periodo de prueba en la contratación. Es nula la extinción del contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba, salvo que la empresa pueda acreditar que tiene su causa en motivos que nada tienen que ver con el embarazo.

Conciliación de la vida familiar y laboral. Derecho del trabajador/a a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia (antes se requería acuerdo con el empresario). Este derecho se podrá ejercitar hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor. Desaparece el permiso de 2 días a favor del padre por nacimiento de hijo. Se amplían los permisos por nacimiento a fin de equiparar a ambos progenitores a un permiso de 16 semanas (mismo periodo de suspensión del contrato para ambos progenitores), siendo obligatorio el disfrute de las 6 primeras semanas de forma ininterrumpida tras el parto.

Blindaje despidos. Se amplía la nulidad de los despidos hasta los 12 meses desde la fecha de nacimiento o adopción (antes 9 meses). En los despidos por causas objetivas debe acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona embarazada o reincorporada al trabajo sin que haya transcurrido el periodo de 12 meses desde su reincorporación.

Reserva de puesto tras excedencia por cuidado de hijo. Cuando los dos progenitores ejerzan este derecho, con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

Bonificaciones para autónomos. Bonificación del 100 por 100 de la cuota de autónomos para las personas trabajadoras por cuenta propia y aplicable durante el periodo de descanso por nacimiento/adopción de hijo y siempre que este periodo tenga una duración mínima de un mes.

- Reincorporación al trabajo por cuenta propia dentro de los 2 años siguientes a la fecha efectiva del cese por nacimiento o adopción de hijo.
- Cuota fija por contingencias comunes y profesionales: 60 euros mensuales durante los 12 meses siguientes la fecha de su reincorporación y siempre que opten por cotizar por la base mínima.
- Bonificación del 80% sobre la cotización por contingencias comunes si la trabajadora opta por una base de cotización superior a la mínima.

COAG. LA LABOR DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

¿Qué va a controlar la inspección de trabajo hasta 2023?

Con el principal objetivo de controlar las diferentes irregularidades en materia laboral y mejorar la calidad de la ocupación, el Ministerio de Trabajo y Economía ha publicado un nuevo Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social de 2021 a 2023.

Dicho Plan Estratégico, se centra en las siguientes materias:

- Contratos temporales y de tiempo parcial
- Empresas con alta siniestralidad laboral
- Materia de igualdad: planes de Igualdad, registro horario y registro salarial
- Uso correcto de figuras jurídicas como los autónomos y los becarios
- Trabajadores inmigrantes
- Prevención de riesgos derivados del Covid19



Las empresas deben estar al día en las novedades legislativas sobre salud pública, y deberán poner todos sus esfuerzos en implementar de manera rigurosa las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales respecto los empleados.

Además, se hace necesario mencionar la relevancia del correcto cumplimiento de los planes de contingencia sobre el Covid19 aprobados.

Por otro lado, Inspección de Trabajo también centrará su poder de actuación en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Como ya se ha visto ha habido un avance significativo a través de las obligaciones impuestas por el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre las que destaca la obligación para las empresas de aprobar un plan de igualdad y realizar un registro salarial.

Plan de choque de la inspección de trabajo contra el fraude en la contratación temporal.

La finalidad de este Plan de Choque por parte de la Inspección de Trabajo es la regularización de contratos que de acuerdo a la normativa deben ser convertidos a trabajadores fijos en la empresa.

Contratos temporales que superan los periodos máximos autorizados:

- Contratos de obra o servicio determinado desde hace más de 48 meses.
- Encadenamiento de dos o más contratos temporales en una misma empresa, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses.
- Contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración superior a 12 meses.
- Contratos de obra o servicio determinado en vigor desde hace más de 36 meses. (salvo que exista ampliación prevista por Convenio Colectivo, de hasta 12 meses más).
- Encadenamiento de dos o más contratos temporales con alta en empresa usuaria, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en los últimos 30 meses, habiendo intermediado alta en empresa de trabajo temporal.
- Encadenamiento de dos o más contratos temporales, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en los últimos 30 meses, con alta en empresa de trabajo temporal.

El sector agrario ya NO cuenta con las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social por transformación de contratos eventuales en contratos fijos o fijos discontinuos.



Amplía la información en: <https://www.mites.gob.es/itss/web/>

COAG. CALIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¡EMPLEO DE CALIDAD! Es garantizar un espacio libre de COVID-19.

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 y los contagios, 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.

También puedes acceder a la información que ofrece el portal **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 la web: www.prevencion10.es** o en el teléfono **901 25 50 50**.



Prevencion10.es
haz de la prevención tu gestión más rentable

Es un **servicio público gratuito** de asesoramiento en prevención de riesgos laborales que permite:

- Gestionar los riesgos laborales, de forma sencilla, a las **empresas de hasta 25 trabajadores**.
- Facilitar el cumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales a los **trabajadores autónomos**.

ESPECIAL COVID

Los coronavirus son una amplia familia de virus que normalmente afectan sólo a animales.

Algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas.

El SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas. Fue Detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China.

Tal y como señala el Ministerio de Sanidad en relación con la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas:

- a) El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana.
- b) Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con la paciente.





MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL COVID 19

Guía para la prevención y control de la covid-19 en las explotaciones agrícolas

Corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición en que se puedan encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el **servicio de prevención**, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

Reconocen la dificultad agravada por las dos cuestiones que consideran claves:

- Alojamientos
- Movilidad geográfica.

Proponen: “cuadrillas burbuja”. Extremar las medidas en invernaderos.

Antes de ir al trabajo

- Dar **números de teléfono a trabajadores/as** para avisar.
- **Informar** al trabajador/a de los **síntomas** (tos, fiebre, dificultad de respirar, etc).
- En caso de síntomas no acudir a la explotación.
- No trabajar si se ha sido **contacto estrecho** (convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso sospechoso o confirmado por la COVID-19, a una distancia menor de 1,5 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos).
- El agricultor contactará con Servicio de Prevención para que acredite la Incapacidad Temporal (IT) para facilitar su tramitación a los servicios de atención primaria.

Transporte y movilidad

- Uso de **maskarilla**.
- Siempre que sea posible, utilizar las **opciones de movilidad que mejor garanticen la distancia interpersonal de al menos 1,5 metros**. Si no es posible, mantener la distancia y usar maskarilla, especialmente con personas no pertenecientes a la misma cuadrilla.
- Dos personas por cada fila de asientos.
- La empresa debe **garantizar la limpieza y desinfección diaria de sus vehículos**.
- La empresa **registrará los datos** de las personas trabajadoras que en los últimos 14 días hubieran viajado fuera de la comunidad autónoma (nombre, DNI y lugar de viaje).

Plan específico de contingencia.

Corresponde a la empresa:

- evaluar el riesgo de exposición en cada tarea y
- cooperar con las autoridades sanitarias.

Cada explotación debe tener su PEC. Donde incluya la evaluación de riesgos según las características propias de la explotación y los distintos perfiles laborales y actividades.

La empresa debe prever la existencia de **materiales necesarios** para ejecutar el Plan:

- equipos de protección personal,
- cartelería
- materiales de higiene y
- material de desinfección, tanto de manos como de superficies, equipos y espacios.
- Para favorecer canales rápidos de intercambio de información, establecer medios de coordinación y cooperación con:
 - Responsables de alojamientos comunes
 - Administración local
 - ETT's
 - Otros grupos de interés.

Formación e información de medidas preventivas.

- Establecer canales de comunicación que transmitan mensajes fácilmente comprensibles y culturalmente adaptados donde se recojan las estrategias de prevención y las pautas de actuación ante la posible aparición de casos.
- Designar un responsable de cuadrilla que transmita la información.
- Se potenciará el uso de carteles, señalización, trípticos y documentación que fomenten las medidas de higiene y prevención. Se colocarán en lugar visibles del centro de trabajo, en especial a la entrada del centro, en los aseos, vestuarios y comedores, carteles e infografías sobre la higiene de manos, protección personal e información sobre la infección. Los carteles con imágenes pueden facilitar la comprensión de los mensajes, especialmente en aquellas personas sin capacidad para leer o escribir.
- Realizar registro que acredite la entrega de información a cada trabajador/a y que asegure que los mensajes han sido comprendidos.



Más información en: <https://www.mscbs.gob.es/>

RECOMENDACIONES PREVENTIVAS FRENTE AL COVID-19 EN EL SECTOR AGRARIO

- ✓ **INFORMAR A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS RIESGOS DEL CORONAVIRUS Y FORMARLES PARA PREVENIR EL CONTAGIO.**

Se tendrá especial atención en la formación preventiva de los trabajadores temporales. Se recomienda el uso de información en diferentes idiomas.



- ✓ **REFUERZA LA LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN:**

En especial las superficies de contacto habitual como manillas, interruptores, pasamanos, escaleras, etc. Utiliza disoluciones de lejía comercial (30 ml aprox. en 1 litro de agua), o de alcohol (al menos 70%).



- ✓ **DISPONER DE GEL HIDROALCOHÓLICO EN ZONAS COMUNES.**



- ✓ **ORGANIZAR EL TRABAJO DE FORMA QUE SE EVITE EL CONTACTO ENTRE CUADRILLAS DE TRABAJADORES/AS.**

- ✓ **MANTENER UN DISTANCIAMIENTO SOCIAL DE 2 METROS.**



- ✓ **FAVORECER EL USO INDIVIDUAL DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y DESINFECTAR TRAS SU UTILIZACIÓN.**

- ✓ **TRABAJADOR/A: POR EL BIEN COMÚN COOPERA CON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS:**

- ▶ Lavado frecuente de manos con agua y jabón o solución hidroalcohólica.
- ▶ Cubrirse la nariz y la boca al toser y estornudar con un pañuelo desechable o con el brazo.
- ▶ Evitar tocarse ojos, nariz y boca.
- ▶ Evitar fumar, beber o comer sin lavarse previamente las manos.



MUY IMPORTANTE

Contacta con tu Servicio de Prevención para que identifique y evalúe el riesgo de exposición al virus en las diferentes actividades que se desarrollan en tu explotación.

Amplía y actualiza la información en: www.insst.es



COAG. COMPROMISO CON EL COLECTIVO INMIGRANTE

Tolerancia cero con la trata de seres humanos y la explotación laboral.

La finalidad de COAG como organización agraria profesional es consolidar un sistema de contratación sociolaboral que atraiga a un mayor número de personas trabajadoras desempleadas, inscritas 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 es 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.

COAG firma el nuevo Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada.

El 30 de octubre de 2020 se publica una nueva redacción del Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada, entre la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, en nombre y representación de la Administración General del Estado, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y las principales organizaciones agrarias y sindicales del sector agrario con representación nacional (como ASAJA, COAG, UPA, FEPEX, CCOO y UGT).

El fin de este convenio es el seguimiento, control y planificación de los flujos migratorios bajo una serie de objetivos:

- Colaborar en la gestión ordenada de los flujos migratorios laborales,
- Luchar contra la economía irregular,
- Impulsar la correcta planificación y coordinación de las campañas agrícolas,
- Establecer un sistema de dimensionamiento de las necesidades de plantilla de las campañas que garantice la disponibilidad de mano de obra con un mínimo digno de jornadas trabajadas, y un proyecto migratorio estacional y circular, a través del control del cumplimiento de la obligación de retorno, que potencie una creciente incorporación de los cumplidores como repetidores en campañas sucesivas, al objeto de garantizar así la disponibilidad año tras año de una mano de obra fidelizada y cualificada, con la consiguiente reducción de los procesos selectivos y en unas condiciones adecuadas de residencia, trabajo e integración social.

Cómo denunciar o identificar un delito de odio.

- Si una persona se ha mostrado hostil hacia ti por tu raza, orientación e identidad sexual, religión, creencias o discapacidad, ha cometido un delito de odio.
- No permanezcas indiferente ante los delitos de odio. No tengas miedo. Denúncialos, lo antes posible.
- Los insultos racistas o xenófobos también pueden ser delito.
- No obvies los mensajes u ofensas recibidas en tu perfil de redes sociales, tu correo electrónico o tu teléfono móvil.
- Cuando denuncies, no omitas las palabras concretas y comentarios dichos por el autor.
- No olvides contar a la Policía o a la Guardia Civil todo lo que creas que es importante (símbolos, anagramas, tatuajes, vestimenta del autor, testigos de los hechos, etc.). Sea lo que sea.

SI ERES VÍCTIMA O TESTIGO, DENUNCIA.

EN CASO DE EMERGENCIA, LLAMA AL 091.

CONTACTA CON LA POLICÍA NACIONAL

A TRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO: PARTICIPA@POLICIA.ES

Unidad Central de Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales. (UCRIF CENTRAL)

A esta Unidad le corresponde la investigación de las actividades delictivas, de ámbitos nacional y transnacional, relacionadas con la trata de seres humanos, el tráfico de personas, la inmigración ilegal y las falsedades documentales en esta materia, así como de los delitos conexos a aquéllos; realiza la coordinación operativa y apoyo técnico de las Brigadas y Unidades territoriales; la captación, análisis, explotación, seguimiento, difusión e intercambio, tanto a organismos nacionales como internacionales, de información relativa a la inmigración irregular, tráfico de seres humanos y de cualquier otro aspecto relacionado con la extranjería y tráfico de personas; y las funciones de inteligencia y planificación de la información de carácter policial en materia de extranjería. Funciona como Oficina Central Nacional a este respecto en relación con otros organismos o entidades que actualmente existen o que puedan establecerse.

Teléfonos Colaboración ciudadana

Guardia Civil: 900 100 062.

Policía Nacional: 900 100 091.



COAG. BUENA GESTIÓN DE LOS ALOJAMIENTOS AGRARIOS

Tolerancia cero con los asentamientos agrarios no autorizados y ajenos al sector.

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

El alojamiento será gratuito y en condiciones dignas y adecuadas conforme a la normativa en vigor y a lo recogido en el Documento de Condiciones Mínimas de Habitabilidad de los Alojamientos para Trabajadores Migrantes de Temporada y Campaña en la Agricultura, aprobado en 2008 por la Comisión Central del Convenio de Flujos Migratorios Laborales, con especial atención a la garantía de la dignidad e higiene.

BUENAS PRÁCTICAS EN LOS ALOJAMIENTOS

- Garantizar la libre entrada y salida de las personas trabajadoras alojada.
- Entregarles una relación valorada de inventario de mobiliario y enseres del alojamiento para que la firmen tras su comprobación. Avisar de que si se demuestra que faltan o se han deteriorado los enseres, se les descontará su valor del último salario.
- Establecer e informar a las personas trabajadoras en su idioma u otro que entiendan, de las correspondientes normas de régimen interno de uso del alojamiento, entre las que se encuentran: el debido respeto de sus ocupantes hacia el local, sus instalaciones, mobiliario y enseres, la seguridad y la tranquilidad general; así como la obligación de notificar al empleador cualquier uso indebido del alojamiento y la presencia de personas extrañas al mismo.
- Realizar las revisiones periódicas imprescindibles y las necesarias operaciones de mantenimiento en el alojamiento para que permanezca en buenas condiciones.
- Se facilitará la formación en igualdad para encargados, capataces.
- Reacondicionar debidamente el alojamiento tras la marcha de las personas trabajadoras cuando vaya a ser ocupado de nuevo.

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



◀ RESPETAR
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.

NORMAS GENERALES A LOS ALOJAMIENTOS COLECTIVOS

- Respetar a todas las personas independientemente de su cultura, raza, religión, sexo y procedencia.
- Cuidar las instalaciones y el mobiliario.
- Mantener unas condiciones básicas de higiene personal. Ventilar la habitación diariamente.
- Mantener orden y limpieza en el alojamiento.
- Respetar los horarios de descanso. (especialmente entre las 24 y las 7 horas)
- Mantener cerradas las puertas de acceso.
- Comunicar cualquier desperfecto detectado.
- 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.

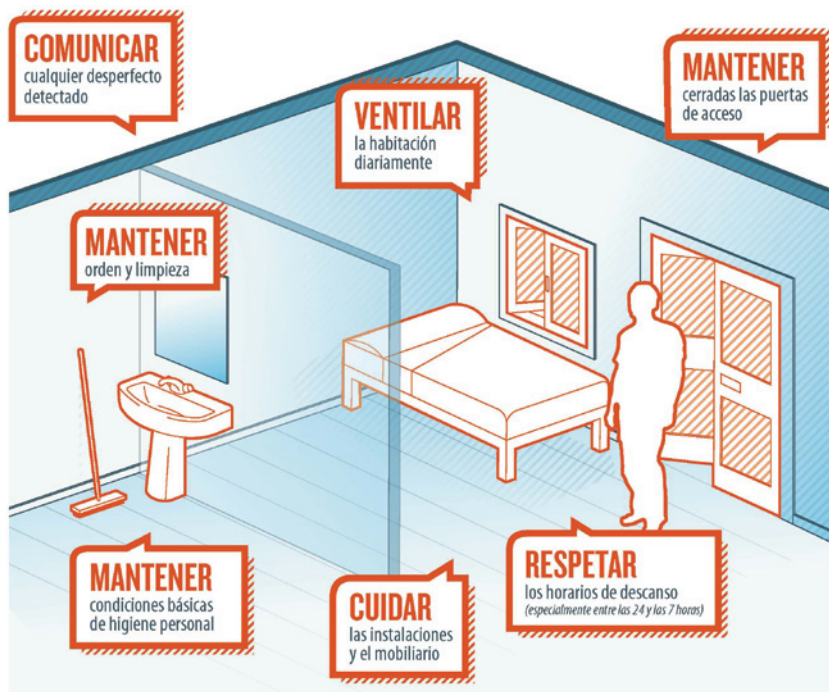
El esfuerzo del empleador/a va dirigido a disponer de un alojamiento digno para el personal a contratar, lo que reportará un beneficio recíproco para ambas partes.

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

Consulta en tu oficina de COAG más cercana si existen en tu provincia ayudas para la rehabilitación y mantenimiento de los alojamientos agrarios.

CONOCE LOS RIESGOS · POR TU SALUD

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



COAG. CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Tolerancia cero con la violencia de género.

¡Si eres víctima o testigo: 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.

Puntos de atención para la prevención de la violencia de género en el medio rural

Consulta en la web de CERES el punto de atención más cercano a tu provincia. Nuestras agentes no son abogadas ni asistentes sociales, pero sí son técnicas experimentadas de igualdad en CERES con amplio conocimiento sobre la realidad en el medio rural y que han recibido formación de voluntariado especializada (50 horas) en violencia de género y que podrán ayudarte a un primer paso de identificar tu situación así como ponerte en contacto con las instituciones y personal cualificado que necesites. Este personal tiene un directorio de contactos de los agentes y protocolos de lucha contra la violencia en la provincia y podrán acompañarte.

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



CERES

CONFEDERACIÓN DE MUJERES
DEL MUNDO RURAL



Consulta los centros de atención CERES en: www.ceres.org.es

Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género:

Está disponible en la página Web del Ministerio de Igualdad, en el Área de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención, asesoramiento, etc.) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.



Amplía la información en:

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>



Primeros signos del maltrato

PUEDES ESTAR SUFRIENDO MALTRATO SI TU PAREJA O EXPAREJA ...

- Te ridiculiza, te hace sentir inferior, torpe o inútil.
- Te aísla, te impide relacionarte con familiares o amistades, se pone celoso o provoca una pelea.
- Te amenaza, humilla, grita o insulta en privado o en público.
- Te hace sentir culpable, tú tienes la culpa de todo.
- Amenaza con hacerte daño a ti o a tu familia.
- Te da miedo su mirada o sus gestos.
- Te controla el dinero, la forma de vestir, revisa tu teléfono móvil y las redes sociales.
- Te ha agredido alguna vez físicamente.
- Te ha forzado a mantener relaciones sexuales en contra de tu voluntad.
- Amenaza con quitarte a tus hijas e hijos en caso de dejarlo.

Una relación saludable es aquella basada en los principios de confianza y respeto mutuo. Si en tu relación aparecen alguna de las actitudes que hemos citado, debes estar alerta y actuar.

¿Qué hacer?

El primer paso que puedes dar es explicar tu situación a otras personas y pedir ayuda.

Te aconsejamos buscar el apoyo de familiares y amistades de confianza para que te apoyen y acompañen en estos momentos difíciles. También si en tu entorno detectas un posible caso de violencia de género.

ESTAMOS CONTIGO:

- 016** Llama al 016 : teléfono gratuito de información y asesoramiento jurídico, las 24 horas del día y en 51 idiomas.
- Consulta la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género que permite la localización de los recursos policiales, judiciales y de información, atención y asesoramiento, más próximos a tu localidad: <http://wra.ig.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>
- Si eres menor de edad y crees que alguien de tu entorno está sufriendo violencia de género, puedes llamar a ANAR, al número de teléfono 900 20 20 10.
- Descarga la APP "Libres", con información útil para saber cómo actuar ante una situación de maltrato.
- Confía en el personal sanitario de tu centro de salud y cuéntaselo.

Modelo Común para la acreditación de la situación de violencia de género

En la Conferencia Sectorial de Igualdad celebrada el 3 de abril de 2019 el modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género y la relación de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida que en cada Comunidad y Ciudad Autónoma acreditan la situación de violencia de género. La relación de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida ha sido actualizada por las Comunidades y Ciudades Autónomas tras la Conferencia Sectorial de Igualdad celebrada el 17 de octubre de 2019.



Más información en:

<https://www.igualdad.gob.es/prioridades/punto-violeta/Paginas/index.aspx>

¿Conoces a una víctima de violencia machista? ¿Crees que alguna mujer de tu entorno lo puede ser? ¿Eres tú misma víctima? Descárgate en el QR la GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA.

Gracias por implicarte.



#PuntoVioleta

Empatía con las mujeres inmigrantes

En el caso de las mujeres inmigrantes hay que hablar de una problemática añadida, por la doble desprotección ante la que pueden encontrarse como mujeres y como inmigrantes.

No es posible realizar una descripción general de las mujeres inmigrantes dadas las diferencias socioculturales, sin embargo sí se encuentran problemas comunes en cuanto a la especial discriminación social que padecen.

Problemas más importantes de las mujeres inmigrantes:

- Inseguridad e indefensión jurídica dada por la situación de ilegalidad tanto laboral como residencial en la que se encuentran. Discriminación No sólo relacionada con el hecho de ser mujer, sino también por su raza y condición social.
- Falta de adaptación que dificulta la formación de su identidad social y de una red de apoyo.
- Desconocimiento del idioma. Genera situaciones de aislamiento así como problemas para acceder a las distintas instituciones.
- Empleo. Discriminación al ocupar puestos de trabajo precarios, y también en otras ocasiones manteniéndose dentro de la economía sumergida.
- Escasez de relaciones sociales. Suelen tener pocas relaciones en su entorno sobre todo en el caso de aquellas mujeres que no trabajan fuera del hogar, en muchos casos sus relaciones se reducen a su propia familia.
- Otros aspectos que puedan incrementar el aislamiento de estas mujeres:
 - La desconfianza de las mujeres inmigrantes hacia las demás personas.
 - La falta de tiempo libre por la sobrecarga de trabajo a la que se ven sometidas
 - La lejanía de su familia de origen
- Falta de cultura sanitaria Muchas mujeres inmigrantes se encuentran en situación de ilegalidad y en ocasiones dicha situación les impide acercarse de forma normalizada a la red sanitaria. Desconocimiento de la sanidad preventiva y de los distintos recursos sanitarios a los que podrían acceder. (Es importante destacar que aunque una persona se encuentre en situación de ilegalidad tiene derecho a tener la tarjeta sanitaria para personas sin recursos)
- Prostitución. Algunas mujeres inmigrantes se ven abocadas a ejercer la prostitución por la precaria situación sociolaboral en la que están inmersas. Es frecuente que se vean atrapadas en las redes de la inmigración ilegal.

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!

EN CASO DE ACCIDENTE



PROTEGE



AVISA



SOCORRE

 **112**

Teléfono de emergencias

CAMPAÑA ESTATAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO



SECRETARÍA DE ESTADO DE
MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN
Y ATENCIÓN HUMANITARIA



www.coag.org/porunempleoagrariodecalidad