



GUÍA PARA UN EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD NOVEDADES LABORALES



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



SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL
DE PROGRAMAS DE PROTECCIÓN
INTERNACIONAL Y ATENCIÓN
HUMANITARIA





www.coag.org/unempleoagrariodecalidad



Cofinanciado por la Unión Europea

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 Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria y cofinanciado por la Unión Europea.

© COAG 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 de los diarios y boletines emitidas por las autoridades correspondientes.

Todos los derechos reservados.

Depósito Legal: M-24043-2022



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
EMPLEO AGRARIO: AUMENTA EL NÚMERO DE TRABAJADORES/AS	5
NOVEDADES Y CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL	9
REFORMA LABORAL ¿QUÉ AFECTA AL SECTOR AGRARIO?	9
SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	19
POLÍTICA AGRÍCOLA COMÚN 2023-2027. CONDICIONALIDAD SOCIAL	20
LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL	21
LEY 15/2022 INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN	23
PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2022	24
LEY DE EXTRANJERÍA	25
CONTRATACIÓN EN ORIGEN.	27
CONVENIOS COLECTIVOS SECTOR AGRARIO	28
PLAN RENOVE 2022	29
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	30
PREVENCIÓN DE RIESGOS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	30
PREVENIR EL STRESS POR FRÍO	31
PREVENIR EL GOLPE DE CALOR	32
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN VENDIMIA	36
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN FRUTAS Y HORTALIZAS	38
¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL LABORAL?	40



INTRODUCCIÓN

Un año más, COAG publica esta *Guía de buenas prácticas y novedades en el empleo agrario* con el objetivo de promocionar un empleo agrario de calidad, con el compromiso firme de promocionar la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral del sector agrario.

Esta guía va dirigida tanto a trabajadores/as como empleadores/as del sector agrario. En ella se recogen las novedades legislativas en el último año que afectan directamente al trabajo agrario.

En relación con el empleo tenemos varias novedades que están afectando al sector agrario y destaca la que conocemos como “Reforma Laboral”, en vigor desde el 1 de enero de 2022. Esta nueva norma deroga aspectos importantes de la aprobada en 2012, centra sus objetivos en aumentar el empleo indefinido y reducir la temporalidad. El sector está haciendo un gran esfuerzo por cumplir la norma, a pesar de las dificultades varias a las que se enfrenta. A través de preguntas y respuestas se resuelven las dudas que esta nueva normativa ha generado.

Se recogen también los cambios derivados de la modificación de La Ley de Extranjería, facilitando la contratación de trabajadores extranjeros en el país de origen y acortando los plazos para obtener la certificación necesaria.

El empleo agrario aumenta, y COAG se mantiene en su postura de Tolerancia 0 con el trabajo irregular, y en que se deben poner las medidas preventivas necesarias para evitar accidentes laborales, con la buena práctica de informar de los riesgos laborales según tareas y campañas agrarias, disminuyendo los riesgos por golpe de calor o frío. No podemos ignorar que el avance de la crisis climática ha convertido a España en el país europeo con más riesgo de muerte por calor extremo, por ello desde COAG, reforzamos la



información sobre este riesgo con un vídeo ilustrativo que puedes consultar en nuestra página web.

Como novedad este año se incluye un capítulo específico para ejemplificar qué conductas podrían ser consideradas como acoso sexual en el entorno laboral. Las y los agricultores que contratan tienen la obligación de establecer las medidas oportunas para prevenirlo, y la mejor forma de prevenir es dar a conocer.

Desde el área de relaciones laborales de COAG tenemos el convencimiento de que la información es valor, y por eso la ponemos a tu alcance.

¡Por un empleo agrario de calidad!

Ayúdanos a difundir.

UN EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD

Prevenir los golpes de calor

Evitar el stress por frío

Informar de los riesgos laborales según tareas

Tolerancia 0 con el trabajo irregular

Tolerancia 0 con el acoso sexual laboral

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

AMPLÍA LA INFORMACIÓN DE LA CAMPAÑA EN:
www.coag.org/unempleoagrariodecalidad

COAG
www.coag.org

MINISTERIO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y POLÍTICAS TERRITORIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Colaboramos por la Unión Europea



EMPLEO AGRARIO: AUMENTA EL NÚMERO DE TRABAJADORES/AS

¡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 de ocupados en el sector primario en 2021 ha aumentado en casi 37.400 personas con respecto al año 2020, hasta la cifra de 802.700 efectivos (191.900 mujeres y 610.700 hombres). Esta cifra representa el 4% de la población ocupada. Sin duda la superación de la crisis sanitaria provocada por el COVID y la libertad de movilidad está relacionada con el aumento de personas ocupadas en el campo español.



Así se comprueba con el aumento de mano de obra extranjera ocupada en el sector primario en 2021 en casi 200.000 personas, de las que más de un 20% son mujeres. 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.

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

Ocupados Agricultura (Nacionalidad de Población extranjera) 2021.			
Miles	Total	Mujeres	Hombres
Total ocupados Agricultura	802,7	191,9	610,7
Extranjera: Total	191,4	39,8	151,6
Unión Europea	43,2	17,5	25,7
Resto de Europa	1,5	0,7	0,8
América Latina	36,8	8,4	28,3
Resto del mundo y apátrida	109,9	13,2	96,7

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

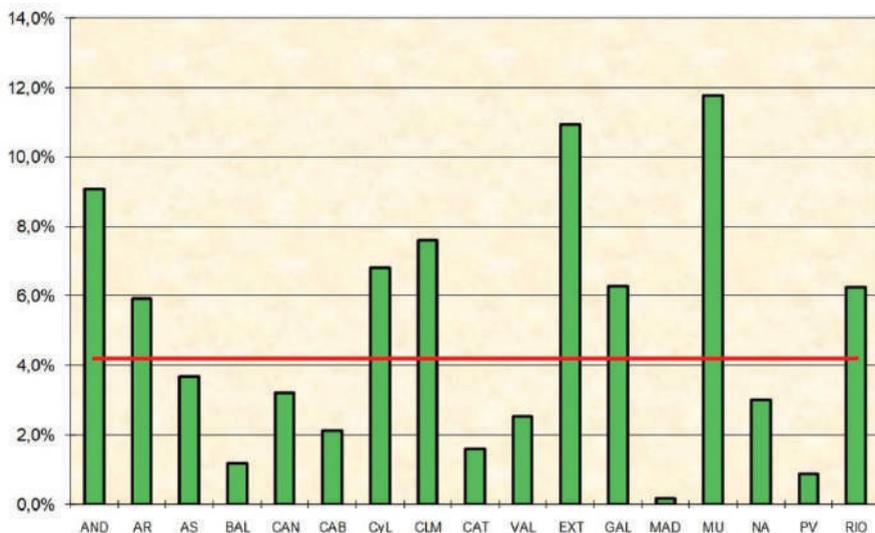


La **tasa de paro agrario** en 2021 fue del **18,3%** (1,3% menos que en 2020) y más elevada que la tasa general de paro del 14,8%.

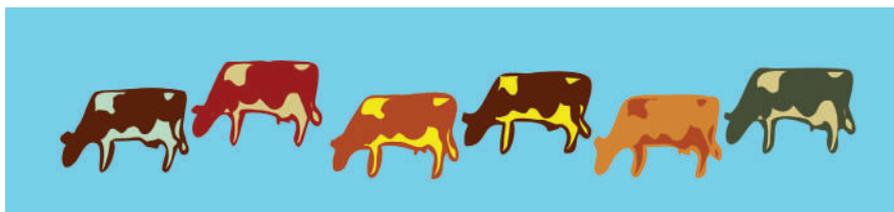
Ocupados en el sector por CC.AA.

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 (34%), Murcia (9%), Galicia (8%), Castilla y León (8%), Castilla-La Mancha (8%), Cataluña (7%) y Comunidad Valenciana (6%).

% Ocupados en el sector primario por CC.AA. (2020)



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 2021.			
Miles	Total	Mujeres	Hombres
1. Cuenta propia	287,5	76,8	210,8
1.1. Empresario sin asalariados o trabajador independiente.	213,7	58,8	155
1.2. Empleador.	52,7	11	41,7
1.3. Miembro de cooperativa.	4,4	0,7	3,7
1.4. Ayuda familiar.	16,7	6,3	10,4
2. Asalariados.	514,2	115,0	399,3
Otra situación	0,9	0,7	0,2
TOTAL	802,7	191,9	610,7

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 el Censo Agrario del año 2020, el número de sociedades mercantiles se encuentra en torno a las 35.000 unidades. Las explotaciones que ostentan otra condición jurídica (Cooperativa, Entidad pública, Comunidad de Bienes, Sociedad Civil, etc.), son unas 25.000 explotaciones en total.



Afiliados agrarios a la Seguridad Social.

COMUNIDADES AUTONOMAS	R. E. Autónomos SETA	R. E. Autónomos RETA *	R. General S. E. Agrario	R. General Sector Agrario **	TOTAL
	Media marzo 2021	Media marzo 2021	Media marzo 2021	Media marzo 2021	
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	680	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.





NOVEDADES Y CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

En relación con el empleo tenemos varias novedades que están afectando al sector agrario. La primera de ellas, en vigor desde el 1 de enero de 2022, es la que conocemos como “Reforma Laboral”. Esta nueva norma deroga aspectos importantes de la aprobada en 2012, centra sus objetivos en aumentar el empleo indefinido y reducir la temporalidad.

REFORMA LABORAL ¿QUÉ AFECTA AL SECTOR AGRARIO?

Real Decreto –ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El cambio más notable que afecta al sector es:

- **la presunción de carácter indefinido en la contratación**
- **y la desaparición del contrato por obra y servicio.**

CONTRATACIÓN TIEMPO PARCIAL

Se deroga la limitación de poder formalizar contratos a tiempo parcial en la modalidad de formación en alternancia (art 12.2 E.T)

Se elimina la regulación sobre contratos a tiempo parcial indefinidos fijos periódicos (art. 12.3 E.T)

Se regula de forma amplia y flexible el contrato fijo discontinuo, eliminan la distinción de su formalización en fecha “cierta” o “incierta”.

Desaparece la modalidad de obra o servicio determinado.

NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Por sustitución de la persona trabajadora.	Por circunstancias de la producción.
---	---



CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Por circunstancias de la producción se entiende: el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

En el CONTRATO SE DEBEN ESPECIFICAR CON PRECISIÓN LAS CAUSAS coyunturales e imprevisibles que justifican esta modalidad:

1. La causa de la temporalidad,
2. las circunstancias concretas que lo justifican y
3. su conexión con la duración prevista.
 - Las causas imprevisibles contarán con una duración máxima de seis meses (ampliable a un año por convenio colectivo),
 - Las causas previsibles pero ocasionales no podrán exceder de 90 días anuales por empresa (independientemente de las personas contratadas).

Dichas causas previsibles no podrán ser utilizadas de manera continuada, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de estos días.

En el último trimestre de cada año, las empresas que cuenten con representante legal de trabajadores deberán trasladarle una previsión anual de uso de estos contratos.

Los trabajadores por cuenta ajena agrarios sector agrario EN LOS CONTRATOS INFERIORES A 30 DÍAS están excluidos de la cuota adicional 26,57€/contrato.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Para trabajos de **naturaleza estacional** o vinculados a actividades productivas de temporada.



Se debe formalizar **por escrito**. El contrato debe reflejar los **elementos esenciales**: duración del periodo de actividad y jornada y distribución horaria “estimada”.

LLAMAMIENTO: se puede regularizar la forma en el Convenio Colectivo pero en todo caso: debe realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar **constancia de la debida notificación** a la persona interesada, con las **indicaciones precisas** de las condiciones de su incorporación y con una **antelación** adecuada.

Es muy importante que en el contrato quede constancia a través de un Anexo de toda la información relativa al llamamiento y cómo este se va a producir, donde se incluya el margen de fechas y las vías por las que se realizará el llamamiento: dirección postal, mail y teléfono. Se añadirá que el trabajador/a se compromete a contactar con la empresa en el caso de cambios en esos datos de contacto.

Las Empresas de Trabajo Temporal tendrán que contratar bajo esta modalidad.

EN EL CONVENIO COLECTIVO SE PODRÁN ACORDAR:

- **Formalidad** del llamamiento.
- **Periodo mínimo** de llamamiento anual.
- La **cuantía por fin de llamamiento** que la empresa deberá abonar al trabajador/a, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
- La celebración a **tiempo parcial** de contratos fijos discontinuos
- La obligación de la empresa de elaborar un **censo anual** del personal fijo-discontinuo.
- Formalización de una **bolsa de trabajo** (y/o formación) para fijos discontinuos.
- Procedimientos para la **oferta de plazas de carácter fijo** en la empresa.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS

- Derecho a **ser llamados** en el periodo previsto.
- Derechos de **conciliación** según ley o convenio.
- Derechos a **ausencias** con derechos a reserva del puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a la ley o convenio colectivo.
- Derecho a que la **antigüedad** se calcule **en base a toda la relación de la relación laboral** y no solo a los tiempos de servicio efectivamente marcados.
- Derecho a que su **indemnización por despido** se calcule en base a los servicios efectivamente prestados.
- Derecho a ser informados sobre la existencia de **puestos vacantes de carácter fijo**.
- Durante los periodos de inactividad serán colectivo prioritario para el **acceso a la formación** del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- Es un contrato **indefinido**, no un contrato temporal.
- Tiene fecha de inicio pero **no de finalización**.
- El trabajador forma parte de la plantilla fija de la empresa.
- El trabajador desarrolla su actividad de forma discontinua.
- El trabajador fijo discontinuo **no trabaja durante todo el año**, aunque es fijo.
- La empresa está **obligada a llamar al trabajador** cuando se inicie su actividad.
- Se puede contratar a jornada completa o parcial.



PREGUNTAS Y RESPUESTAS CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

Llamamiento, ¿qué pasa si no llamo al trabajador/a?



Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo –normalmente se hace por rigurosa antigüedad–.

En caso de incumplimiento, el trabajador puede reclamar por despido improcedente ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo de 20 días hábiles desde el momento en que tuvo conocimiento de la falta de convocatoria, en caso de duda sobre el llamamiento, les recomiendan demandar para asegurarse que el plazo de caducidad de 20 días no se pasa.

Se pueden dar las siguientes situaciones en el llamamiento:

- **Baja laboral:** Aunque el trabajador fijo discontinuo en el momento del llamamiento se encuentre en situación de incapacidad temporal, **la empresa debe incorporarlo al llamamiento, ya que en caso contrario se trataría de un despido improcedente.** Esto significa que el trabajador tiene que ser dado de alta en la empresa, y tramitar la baja por la incapacidad que corresponda. (Sentencia del Tribunal Supremo 14 de julio de 2016: “Trabajador fijo-discontinuo que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal en el momento del llamamiento, procede el alta y cotización aunque no preste efectivamente servicios”)
- **Baja voluntaria:** Si el trabajador no acude al llamamiento de forma voluntaria, se consideraría una baja voluntaria del trabajador, y por tanto, finalizaría la relación laboral sin derecho a indemnización por despido ni a desempleo.



¿Qué pasa si el trabajador no se reincorpora en el llamamiento?



Si no se incorpora al llamamiento realizado, se podrá considerar como una baja voluntaria, sin derecho a paro ni indemnización.

Por otro lado, la empresa también puede proceder a un **despido disciplinario por ausencias injustificadas**, con la que el trabajador sí que tendrá derecho a prestación por desempleo siempre que haya cotizado lo suficiente para ello. En este caso, tampoco tiene derecho a indemnización.

¿La empresa tiene que preavisar con alguna antelación?



Sí, la empresa está obligada a preavisar. No obstante, la legislación laboral, y más concretamente el apartado 3 del artículo 16 no establece ningún tipo de días de preaviso obligatorios, indicando solamente que el llamamiento debe de ser con «una antelación adecuada».

¿Al trabajador/a hay que llamarle al inicio de la campaña?



No necesariamente.

¿Es obligatorio que el llamamiento sea por escrito?



No, salvo que el convenio colectivo establezca esa obligación.

Tras la reforma laboral, el estatuto de los trabajadores en su artículo 16 establece que: «el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada»

Lo mejor es dejar constancia en el contrato de los medios por los que se producirá el llamamiento (dirección postal, mail y teléfono)



y de que es el propio trabajador/a quién debe ponerse en contacto con la empresa si sus datos de contacto cambian.

Ahora bien, desde el punto de vista empresarial, siempre es recomendable que la comunicación sea por escrito, ya que es de los medios más fehacientes para acreditar no sólo el llamamiento, sino las condiciones de incorporación.

¿La empresa está obligada a realizar un llamamiento en cada año?



Sí, en principio, el empresario está obligado a realizar el llamamiento en el año natural a todos los trabajadores según la necesidad de la actividad empresarial.

Sin embargo, la jurisprudencia (sentencia del Tribunal Supremo del 24 de abril de 2012) ha permitido que la empresa no realice el llamamiento en un año siempre y cuando comunique al trabajador la causa objetiva por la cual no lo realiza.

Ante esta situación, el trabajador siempre podrá impugnar la decisión de la empresa ante los tribunales si considera que la justificación no es cierta.

En otro caso, si el trabajador ya no fuera necesario, la empresa debería realizar un despido, presumiblemente objetivo, con derecho a una indemnización de 20 días al año trabajado y un preaviso de 15 días.

¿Tiene derecho el trabajador/a a una indemnización por fin de llamamiento?



En principio no, más allá del correspondiente finiquito; vacaciones generadas y no disfrutadas así como la parte proporcional de las pagas extras.



Ahora bien, tras la reforma laboral, el apartado 5 del artículo 16 establece la posibilidad de que, a través del convenio colectivo, se establezca una cuantía por fin de llamamiento cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

¿Qué consecuencias si el trabajador no se reincorpora?



Si la empresa realiza el llamamiento, y el trabajador no se reincorpora por el motivo que sea, **será considerado una baja voluntaria**, con las consecuencias inherentes al mismo; pérdida del derecho a la indemnización y a la prestación por desempleo.

La prestación por desempleo para el trabajador/a

El trabajador fijo discontinuo, a pesar de tener un contrato indefinido, se encuentra en situación de desempleo para cobrar la correspondiente prestación cuando está en una situación de inactividad, también se está en situación legal de desempleo en los contratos indefinidos a tiempo parcial durante el tiempo que no se trabaje si son periodos de inactividad.

Cuando reinicie su actividad, el trabajador podrá detener la prestación por desempleo hasta el siguiente período en que el contrato esté en suspenso.

En cualquier caso, **para tener derecho a paro hay que cotizar el tiempo mínimo**, es decir, tener cotizado por desempleo un período mínimo de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.

¿El trabajador puede estar empleado en otra empresa?

El trabajador puede trabajar para distintas empresa excepto que se considere concurrencia desleal o haya firmado un pacto de exclusividad.

¿El trabajador/a tiene derecho a vacaciones?



Sí, los días que correspondan dependerán directamente del convenio colectivo. En caso de que no hubiera un convenio



colectivo, los días de disfrute de vacaciones se establecerán según un acuerdo común.

Si no se llegan a disfrutar dentro del periodo de trabajo, sea cual sea el motivo, las vacaciones se abonarán económicamente junto con el finiquito correspondiente. No obstante, es importante recordar que tan solo se tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones **en función de los días que se trabajen de manera efectiva** (como ocurre en los trabajos temporales).

Ejemplo: si un trabajador con este tipo de contrato ha trabajado solamente seis meses, tendrá derecho a quince días de vacaciones, como mínimo.

¿CÓMO OBTIENE EL TRABAJADOR/A LA CONDICIÓN DE FIJO PARA LA EMPRESA?

- Si es contratado en fraude de ley, incumpliendo esta normativa.
- Si no le has dado de alta en la Seguridad Social en el plazo previsto.
- Si en un periodo de 24 meses ha estado contratada durante un plazo superior a 18 meses (para el mismo o distinto puesto de trabajo, para la misma empresa o grupo de empresas, por contratación directa o por ETT).

En caso de infracción, la Reforma Laboral endurece las sanciones previstas que oscilarán entre 1.000 y 10.000 euros

y se considerará una infracción por cada trabajador.





NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se mantiene la regulación de inaplicación del convenio colectivo que estableció la reforma de 2012, se modifica el art. 84.2 ET respecto a la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, manteniéndose la prioridad en el resto de las materias ya reguladas.

Se modifica el art 86 ET en relación con el periodo de ultraactividad del convenio.

Se elimina la prioridad del convenio de empresa en materia salarial.

Los convenios colectivos de empresa anteriores al 31/12/21, mantienen la prioridad del salario durante su vigencia y como máximo un año.

Los convenios de empresa deberán adaptarse en un plazo de 6 meses.

En defecto de regulación convencional se mantendrá vigente.

BALANCE REFORMA LABORAL PRIMER SEMESTRE 2022

Baja el volumen de contratación respecto del primer semestre de 2021. A pesar de que el actual volumen es un 14,5% inferior, el sector agrario genera más de 1,2 millones de contratos durante el primer semestre de 2022, de los que un cuarto fueron indefinidos (25,8%).

Los contratos indefinidos se han multiplicado por 5.

COMPARATIVA DE CONTRATACIÓN AGRARIA. PRIMER SEMESTRE DE 2021/22. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.					
MODALIDAD DE CONTRATO	2021	%	2022	%	Var%
Indefinidos	63.026	4,3	321.848	25,8%	410,7%
Temporales	1.397.676	95,7%	926.790	74,2%	-33,7%
TOTAL	1.460.702		1.148.638		-14,5%

Más de la mitad de los contratos firmados en el sector agrario en España se registraron en Andalucía (53,4%). Le siguen Murcia (198.263), Extremadura (95.550), Comunitat Valenciana (89.501) y Castilla La Mancha (62.895)

Canarias (14,3%) y Euskadi (3%) han aumentado sus volúmenes de contratación.



SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. En vigor desde el 01 de enero de 2022.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) **es la retribución o salario mínimos que debe recibir el trabajador/a**. El Gobierno fija anualmente la cifra del SMI, tras consultar a sindicatos y asociaciones empresariales, y para su cálculo se tienen en cuenta variables como la coyuntura económica, el IPC (Índice de Precios al Consumo) o la productividad media nacional. Se aplica tanto a trabajadores eventuales, empleados de hogar o fijos, y en base a la jornada legal de trabajo, con independencia del tipo de contrato.



El salario mínimo para cualquier actividad sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, **queda fijado en 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes**.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Trabajadoras temporeras y temporeros: 47,36€ por jornada.

Conjuntamente con el salario mínimo perciben la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas.



En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, las personas trabajadoras temporeras percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional del correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

POLÍTICA AGRÍCOLA COMÚN 2023-2027. CONDICIONALIDAD SOCIAL

Desde los años 60, la PAC se ha ido adaptando a los retos del sector y a las nuevas necesidades de los consumidores.

La condicionalidad son normas y buenas prácticas en materia de medio ambiente, seguridad alimentaria, sanidad animal y vegetal y bienestar de los animales que se deben cumplir en las explotaciones agrarias.

Desde 2024 se aplicará también la condicionalidad social

(un año antes de ser obligatoria en el reglamento):

- Comprobación anual de posibles sanciones por incumplimiento de la legislación laboral.
- Cruce de datos con autoridades laborales.
- Se aplicarán reducciones a las ayudas de la PAC si existen sanciones.
- Se incluirá información al respecto en los sistemas de asesoramiento.





Amplia información sobre la nueva PAC y la condicionalidad social en: <https://www.mapa.gob.es>

LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

En el ámbito laboral esta Ley modifica, entre otros textos normativos, el Estatuto del trabajo autónomo, el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica de Igualdad o la Ley General de Seguridad Social. Las medidas se centran en la protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. De ella destacamos el siguiente artículo.



Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

- 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica**



3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **incluidos los cometidos en el ámbito digital.**

Asimismo, deberán **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. **Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras**, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas.

3. **Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.**

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

4. **Las empresas** que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de: **«Empresas por una sociedad libre de violencia de género»**



Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

LEY 15/2022 INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

En vigor desde el 14 de julio, introduce aspectos importantes para el empleo que conviene conocer. Su finalidad es prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar prevención y reparación.



Como novedad, entre otras, incorpora nuevas formas de discriminación en el empleo como la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, la identidad sexual, la expresión de género, la lengua y la situación socioeconómica.

Si eres empleador/a, en la entrevista inicial, no puedes preguntar por las condiciones de salud a los posibles trabajadores/as.

“Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Art. 2.1 Ley 15/2022



PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2022

L 22/2021, BOE 29-12-21

Con vigencia desde el 1-1-2022 se publican los Presupuestos Generales del Estado para 2022.

Entre otros contenidos sociales, la norma introduce modificaciones en la Ley General de Seguridad Social (LGSS) y en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y establece las bases de cotización y la revalorización de las pensiones para 2022.

LGP/2022. Aspectos sociolaborales.

PENSIONES Y PRESTACIONES	
Límite de ingresos para percibir complemento por mínimos: 7.939 euros/año sin cónyuge a cargo y 9.260 euros/año con cónyuge a cargo.	art. 44
Cuantías mínimas de las pensiones públicas	art. 44
Modificaciones en las prestaciones	
Se aplaza una vez más el establecimiento un sistema de compensación para reconocer en favor de las personas interesadas, de un periodo de asimilación del tiempo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria que compense la interrupción de las carreras de cotización ocasionada por tales circunstancias (L 27/2011 disp.adic.28ª).	disp.adic.44ª
Se mantiene hasta los 23 años la prestación económica y la correspondiente reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, cuando alcanzada la mayoría de edad, persiste el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave y subsiste la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo.	disp.final.22ª, 25ª, 26ª y 28
Autónomos	
Se aplaza de nuevo la aplicación de las previsiones del Estatuto del Trabajo Autónomo, respecto de los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial.	disp.adic.105ª



LEY DE EXTRANJERÍA

Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

En vigor desde el 16 de agosto la reforma del reglamento de Extranjería tiene por objetivo modernizar el modelo migratorio y propiciar la migración regular y segura. Estas son las principales novedades que más afectan al sector agrario.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

La reforma pretende facilitar la contratación de trabajadores extranjeros en país de origen que estén dentro de ciertos sectores estratégicos. Para ello, introducen cambios importantes en el Catálogo de empleo de difícil cobertura, abriendo el abanico de las ofertas laborales. El Servicio Público de Empleo determinará qué ocupaciones se consideran de difícil cobertura en cada región española. Y actualizará esta lista cada 3 meses.



Consulta el *Catálogo de Empleo de difícil cobertura* en:
<https://www.sepe.es/>

Si las empresas necesitan contratar personal para ocupaciones que no son consideradas de difícil cobertura, se facilitará que esto sea posible acortando los plazos para obtener la certificación necesaria y facilitando así iniciar el trámite ante la oficina de extranjería mucho más rápido.

Es decir, **la oferta de empleo deberá estar publicada tan sólo 8 días en el portal Empléate, y si pasado este plazo no se logran encontrar perfiles, se podrán contratar a trabajadores fuera de la lista de difícil cobertura.**



RENOVACIONES DE TARJETAS INICIALES, AHORA POR 4 AÑOS

Renovar la tarjeta de residencia inicial será ahora muchísimo más simple. Los requisitos son mucho más reducidos: 3 meses de trabajo durante el año (en lugar de 6) y poder demostrar que se ha buscado empleo de manera activa.

Lo más importante es que dicha renovación será por 4 años en total, en lugar de por 2 como hasta ahora.

EL ARRAIGO LABORAL, RENOVADO

Cambian los requisitos para el arraigo laboral:

- Aunque se mantengan los 2 requeridos años en España, se deberá haber trabajado por lo menos 15 horas semanales en el cómputo de un año; o 30 horas semanales en el periodo de 6 meses
- Únicamente podrán solicitar el arraigo laboral los extranjeros que, ahora en situación irregular, hubieran trabajado legalmente en España con anterioridad
- Los extranjeros que hubieran trabajado por cuenta propia (como autónomos) también podrán solicitar ahora esta figura

Lo que corresponde al antiguo arraigo laboral ahora pasa a ser un nuevo procedimiento conocido como autorización por residencia por colaboración con la autoridad laboral, tramitada en Madrid (y no en las oficinas de extranjería de cada comunidad).

ARRAIGO SOCIAL

A partir de ahora cualquier oferta laboral servirá, sea de la duración que sea (y sin necesidad de que dure un año como mínimo como sucedía antes)

Simplemente tendremos que asegurarnos de que el sueldo sea, como mínimo, equivalente al SMI

Por otro lado, también se podrá solicitar con varias ofertas de trabajo a tiempo parcial, siempre y cuando la suma de todas las jornadas sea de como mínimo 30 horas

Además, se podrá solicitar el arraigo social con contratos de duración 20 horas si se tiene un hijo menor de edad en España



POSIBILIDAD DE TRABAJAR TANTO POR CUENTA AJENA COMO PROPIA AL RENOVAR EL PERMISO DE TRABAJO

Hasta ahora, la persona extranjera con un permiso de trabajo por cuenta ajena no podía trabajar por cuenta propia (a menos que tuviera compatibilidad), ni viceversa. La nueva modificación en la ley de extranjería cambia esto.

Así, tanto si se tiene un permiso por cuenta ajena como por cuenta propia, una vez renovado se podrá trabajar indistintamente para una empresa o como profesional independiente, sin que tenga que existir la compatibilidad.

Y esto sin realizar ningún trámite previo, pues hasta ahora para pasar de cuenta propia a cuenta ajena (o al revés) había que realizar un procedimiento legal. Con la nueva modificación no será necesario.

Además, esto también será así con la tarjeta de residencia del reagrupado obtenida en una reagrupación familiar, que podrá trabajar indistintamente en ambas modalidades sin pasos extra.



Amplía la información en:

www.extranjeros.inclusion.gob.es



CONTRATACIÓN EN ORIGEN

Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022. En vigor desde el 30/12/2021 hasta 31/12/2022.

La gestión colectiva de contrataciones en origen se define como un conjunto de procedimientos administrativos dirigidos a la tramitación y concesión simultánea de una pluralidad de autorizaciones de residencia y trabajo, presentadas por uno o varios empleadores respecto de extranjeros que no se hallan ni residan en España, orientado exclusivamente a la migración con fines laborales.



Cerca del 40% de empresas agrícolas reconocieron encontrar dificultades a la hora de encontrar mano de obra, según la última encuesta a las empresas del Banco de España del tercer trimestre de 2021.

Si tienes problemas para encontrar trabajadoras/es consulta en tu oficina de COAG más cercana el procedimiento contratar en origen.

CONVENIOS COLECTIVOS SECTOR AGRARIO

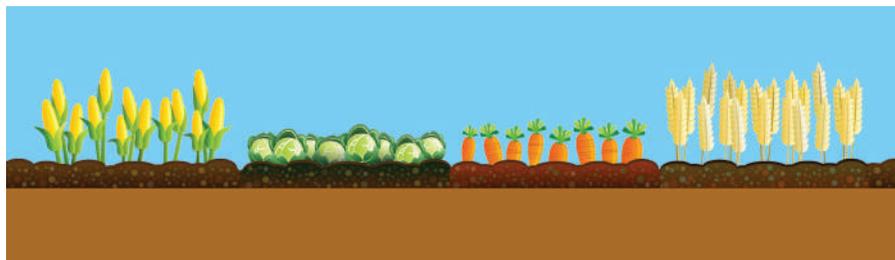
El convenio colectivo es un acuerdo entre los representantes de empresarios/as y trabajadores/as en el que se fijan las condiciones de trabajo y productividad. En él se regulan los distintos aspectos de las condiciones de trabajo:

Salario, jornada anual, categoría profesional, horas de trabajo/día, vacaciones, tiempos de descanso, permisos retribuidos, excedencias, Además desde los cambios que ha traído la Reforma Laboral en las formas de contratación los Convenios están incluyendo características de las modalidades de contratación específicas de la zona o las formas de realizar el llamamiento para los contratos fijos discontinuos que se rijan por ese convenio. Además, tras la Reforma Laboral, han recuperado la ultractividad, que significa que no pierden vigencia aunque hayan caducado.

El sector agrario no cuenta con una Convenio Colectivo General, sino con convenios de Comunidad Autónoma y Provinciales. Dependiendo del lugar en el que se desarrolle la actividad agraria se aplicarán unas condiciones laborales u otras.



Puedes consultar los distintos convenios colectivos en nuestra página web: www.coag.org





PLAN RENOVE 2022

CONVOCATORIA PLAN RENOVE 2022

Ayudas para la renovación del parque nacional de maquinaria agrícola.

Con fecha 02 de julio de 2022, se publica la convocatoria para ayudas correspondientes al Plan de Renovación del Parque Nacional de Maquinaria Agrícola para el ejercicio 2022.

Este Plan centra su objetivo en renovar el actual parque de maquinaria agrícola para lograr una mayor productividad del campo, contaminando menos y reduciendo la siniestralidad en el sector.

Las principales novedades que se incluyen son:

- Se fomenta e incentiva con mayores beneficios la adquisición de maquinaria con certificado de eficiencia energética.
- Se incluyen en esta convocatoria las trituradoras de residuos de cosecha y poda, los equipos automotrices de manipulación y carga, así como los tractores eléctricos.
- Se admite la adquisición de maquinaria mediante contratos de *leasing* o *renting*.



En el siguiente enlace se puede encontrar la información legal sobre las ayudas: <https://www.mapa.gob.es/>





PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención es el primer paso para un empleo agrario de calidad

- 1. Actuar de forma segura en todas las actividades de la vida debe convertirse en un hábito.**
- 2. No te arriesgues. Evita los riesgos o redúcelos al mínimo.**
- 3. Presta atención al trabajo que realizas. Las prisas son el mejor aliado del accidente.**
- 4. Sigue las instrucciones y cumple las normas. Si no las conoces, pregunta. No improvises.**
- 5. Infórmate y fórmate en materia de prevención de riesgos laborales.**
- 6. Avisa de cualquier anomalía a tus superiores y a tus compañeros/as.**
- 7. Ningún accidente ocurre por casualidad. Todos pueden evitarse.**
- 8. La seguridad y la salud es tarea de todos. Tu participación es imprescindible.**
- 9. Tu trabajo es importante. Disfruta de la tarea bien hecha.**
- 10. Con la prevención de riesgos... el que ganas eres tú.**

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Los trabajadores/as contratados/as por las empresas de trabajo temporal deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

Art. 28.1 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales



PREVENIR EL STRESS POR FRÍO



Mucho frío = congelación, hipotermia (pérdida de calor corporal).

MEDIDAS PREVENTIVAS



Utilizar ropa de abrigo y guantes.



Usar calzado de abrigo e impermeable.



Proteger las extremidades.



Proteger la cabeza con gorro.

PRIMEROS AUXILIOS



Llamar al médico.



Llevar a un lugar templado y abrigarlo.



Dar bebidas calientes con azúcar, sin alcohol.



Evitar calentar bruscamente.



Si aparecen ampollas, vendarlas.



CLAVES PARA EVITAR EL GOLPE DE CALOR DURANTE EL TRABAJO EN EL CAMPO

La agricultura y ganadería son uno de los sectores más vulnerables ante el calor. Las altas temperaturas pueden constituir un riesgo para la salud de trabajadores y trabajadoras, especialmente entre algunos grupos de riesgo.

A mayor edad y sobrepeso, mayor riesgo.



Los agricultores y agricultoras de COAG te contamos en qué consiste el golpe de calor y cómo evitarlo.

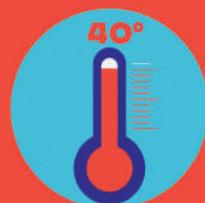
El exceso de calor en el cuerpo puede manifestarse de distintas formas, la más grave es el golpe de calor, que puede resultar incluso mortal.



¿QUÉ ES Y CUALES SON
LOS SÍNTOMAS DE
UN GOLPE DE CALOR?

Conocer sus síntomas, saber cómo actuar si se produce y adoptar medidas preventivas es fundamental para evitar poner en riesgo nuestra salud y la de los trabajadores.

El golpe de calor se produce cuando la temperatura del cuerpo aumenta rápidamente y no puedes bajarla. Puede poner en riesgo la vida si provoca daños en el cerebro y otros órganos vitales.





LA PRIMERA MEDIDA DE PREVENCIÓN ES DETECTAR LO ANTES POSIBLE EL GOLPE DE CALOR. DEBES CONOCER LOS SÍNTOMAS

CONVULSIONES
NAÚSEAS Y VÓMITOS
CEFALEA
TAQUICARDIA
TEMPERATURA ALTA
RESPIRACIÓN RÁPIDA
PÉRDIDA DE CONSCIENCIA
PUPILAS DILATADAS
CONFUSIÓN



Temperatura interna superior a 40,6° C.
Taquicardia.
Respiración rápida.
Cefalea.
Náuseas y vómitos.

Piel seca y caliente. Ausencia de sudoración.



Confusión y convulsiones. Pérdida de consciencia.
Pupilas dilatadas.

¿QUÉ HACER ANTE UN GOLPE DE CALOR?

Ante cualquiera de estos síntomas, lo primero que hay que hacer es suspender la exposición de la persona al calor, y llamar al número de emergencias 112.



Colocar a la persona en un lugar fresco y aireado.



Quitarle las prendas innecesarias y abanicarla para disminuir su temperatura corporal.



Refrescarle la piel aplicando compresas frías en la cabeza y empapar con agua fresca el resto del cuerpo.



POSICIÓN LATERAL DE SEGURIDAD

Si la persona accidentada está inconsciente, colocarla en posición lateral de seguridad. No intentar controlar las convulsiones, si las tiene. Y siempre colocar algo blando debajo de su cabeza para protegerla.



MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar exposiciones laborales peligrosas para la salud, debemos poner en práctica algunas medidas preventivas, antes de comenzar a trabajar y también durante la actividad laboral.

ANTES DE EMPEZAR EL TRABAJO



Consulta las condiciones meteorológicas.



Viste con ropa amplia, de tejido ligero y colores claros. Protege la cabeza con gorra o sombrero.



Habilitar zonas de sombra para el descanso.



Favorece el trabajo en equipo para facilitar la supervisión mutua entre trabajadores/as.

DURANTE EL TRABAJO



Beber agua fresca con frecuencia.

Aumenta la frecuencia de pausas breves.



Planifica las tareas más pesadas para las horas de menos calor.



Practica la rotación de tareas para limitar la exposición fija al sol.



UN EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD



EL TRABAJADOR/A NECESITA UN PERIODO DE 7 A 15 DÍAS PARA ACLIMATARSE AL CALOR.

Durante esos días conviene tomar 1 gramo de sal por cada litro de agua.

ES OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR/A INFORMAR A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LOS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS RELACIONADAS CON EL EXCESO DE CALOR.



UN EMPLEO AGRARIO DE CALIDAD



Prevenir los golpes de calor



Evitar el stress por frio



Informar de los riesgos laborales según tareas



Tolerancia 0 con el trabajo irregular



Tolerancia 0 con el acoso sexual laboral





PREVENCIÓN DE RIESGOS EN VENDIMIA

Las labores de la vendimia son básicamente tres: corte de racimos, transporte de cestos y vaciado en remolque. Presta atención a los siguientes riesgos en tu trabajo:



Cortes por tijeras o herramientas

Las herramientas deben estar limpias y ser usadas con precaución. Para realizar el corte, el racimo se coge siempre por la base, NUNCA por el rabo.

Usar guantes protectores y tijeras de punta redonda mejora la seguridad.

Lesiones oculares

Durante la recogida, pequeños fragmentos de sarmientos pueden desprenderse y clavarse en los ojos.

Es aconsejable protegerse los ojos con gafas adecuadas.



Lesiones debidas a exceso de carga

Un exceso de peso continuado provoca lesiones. En ocasiones es buena idea hacer más trayectos con menos peso.

El uso de fajas protectoras, hacer paradas periódicas y estiramientos, así como masajes después del trabajo, ayuda a reducir el riesgo de lesiones.

Caídas del tractor o del remolque

Pueden producirse accidentes por vuelco, caídas y golpes por aceleraciones o frenadas bruscas.

Extrema la precaución al acercarte a un tractor. El tractor NO es un medio de transporte para personas. Conduce siempre con prudencia y atención. Está prohibido viajar en el tractor o en el remolque.





Picaduras de insectos

Las picaduras pueden tener graves consecuencias, sobre todo en personas alérgicas.
Para evitar las picaduras de abejas y avispas se **recomienda evitar ropas de colores vivos.**



Condiciones ambientales (frío / calor)

- Vestir convenientemente, (ropa blanca y de algodón para el calor; ropa de abrigo y cómoda para el frío).
- Usar calzado ajustado y resistente que a ser posible proteja los tobillos de torceduras.
- Usar siempre gorra para evitar riesgo de insolación.



Beber agua frecuentemente

Caídas durante la carga y descarga de cestos

Se recomienda usar escaleras con peldaños y rejilla metálica.



Riesgos biológicos

Durante el trabajo en la vendimia estamos permanentemente en contacto con materiales o sustancias que pueden estar contaminadas y provocar enfermedades.

Toda herida que se produzca en la explotación agraria ha de ser limpiada con abundante agua y jabón y debe de ser curada inmediatamente. Es recomendable que todos los trabajadores/as estén vacunados contra el Tétanos.



Ten siempre a mano un botiquín portátil.

Lee las etiquetas antes de usar los fitosanitarios

Otros riesgos

En el caso de vendimias con vendimiadoras hay seguir siempre las instrucciones de seguridad y asegurarse de que no hay personas cerca cuando pasen las máquinas.

En caso de vendimias nocturnas el personal debe usar obligatoriamente chalecos reflectantes.





PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA RECOLECCIÓN

PRINCIPALES RIESGOS:



CAÍDAS Y TORCEDURAS



CORTES Y PINCHAZOS



LESIONES EN MANOS Y COLUMNA



ACCIDENTES CON MAQUINARIA



STRESS TÉRMICO



PICADURAS DE INSECTOS



MEDIDAS PREVENTIVAS:



UTILIZA EQUIPOS
ADECUADOS A TU TALLA



HAZ LAS TAREAS MÁS PESADAS
EN LAS HORAS DE MENOS CALOR



RECUERDA: ¡HAY QUE CONTAR
CON UN BOTIQUÍN PORTÁTIL!



UTILIZA ROPA CÓMODA
Y ADECUADA AL CLIMA



ROTA TAREAS PARA EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS



¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL LABORAL?

Tolerancia 0 con el acoso sexual laboral

Cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona en el entorno laboral, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio para la víctima.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Chantaje u hostigamiento

El acosador hace valer su posición de poder para amenazar a la víctima con consecuencias negativas si no cumple sus requerimientos sexuales. Dicho de manera coloquial, «si no haces esto, te despido» o «si no haces aquello, no te renuevo el contrato».

Acoso sexual ambiental

Es el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan un ambiente laboral negativo e intimidatorio para la víctima. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc.

La empresa tiene la obligación de establecer las medidas oportunas para la prevención del acoso sexual, así como de poner a disposición los cauces adecuados para que las personas afectadas puedan efectuar las pertinentes denuncias.

Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La empresa tiene la obligación de velar por el trabajo de los empleados, mejorando sus condiciones laborales e identificando cualquier riesgo físico o psicológico que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales



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

TÚ PUEDES prevenir los riesgos laborales DE LAS TRABAJADORAS DE CAMPO



ENTIENDE LAS DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO



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

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



TÚ PUEDES



EVITAR ASIGNAR SIEMPRE A LAS MUJERES EL TRABAJO MONÓTONO Y REPETITIVO



CONOCER LOS DERECHOS EN LOS PERIODOS DE MATERNIDAD Y LACTANCIA



COMPARTIR LAS TAREAS DOMÉSTICAS



COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD HACIA LAS PERSONAS DEPENDIENTES

Más información en:



www.coag.org



EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO ¡DENÚNCIALO!



ENTÉRATE. ESTO ES ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



Contar chistes obscenos.



Verbalizar fantasías sexuales.



Hacer regalos de manera repetitiva.



Poner la mano en el hombro, agarrar por la cintura, dar una palmada en el culo...



Solicitar favores sexuales como condicionantes del empleo (chantaje sexual, aunque no llegue a consumarse).



Envío de material sexual ofensivo (por ejemplo, fotografías a través del teléfono móvil, mensajes de texto, cartas, etc.).



Proceder al contacto físico no deseado con la víctima (pellizcos, palmadas, tocamientos, etc.).



Presionar para que la víctima acepte tener relaciones sexuales, o amenazar con represalias si se niega a las peticiones.



Hacer gestos obscenos de índole sexual de forma continuada.



Preguntar constantemente sobre la vida sexual de una persona.



Pedir citas de manera reiterada cuando la persona ya ha manifestado abiertamente su negativa.



Realizar insinuaciones, comentarios o afirmaciones sexuales.



Comentar abiertamente acerca del aspecto físico, condición u orientación sexual.



Acechar a una persona buscando quedarse deliberadamente a solas con ella.



Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando la libertad de movimientos de la víctima.



Difundir rumores, sean verdaderos o falsos, acerca de la vida sexual de otra persona.



Espiar en lugares reservados, por ejemplo en vestuarios o baños.



Utilizar y exponer contenidos de carácter sexual o pornográfico.



Cualquier conducta considerada como acoso sexual según lo indicado en el Código Penal.

Estas prácticas podrían ser consideradas como **acoso sexual** en el entorno **laboral**

**COAG-SERVICIOS CENTRALES.**

C/ Agustín de Bethancourt, 17-5ª. Madrid. 28003. Telf: 915346391. Fax: 915346537.

✉: coagmadrid@coag.org - Web: www.coag.org**COAG ANDALUCÍA.**

Av. Reino Unido, 1-1º. Edificio "Gyesa Palmera". Sevilla. 41012. Telf: 954539229. Fax: 954539686.

✉: coagandalucia@coagandalucia.com - Web: www.coagandalucia.com**UAGA-COAG ARAGÓN**

C/ Lucas Gallego, 72. Zaragoza. 50009 Telf: 976352950. Fax: 976352954.

✉: uaga@uaga-aragon.com - Web: www.uaga-aragon.com**COAG-ASTURIAS**

C/ Foncalada,4-2ºIzq. Oviedo. 33002 Telf: 985205254 - 985205236. Fax: 985217040.

✉: coag@coagasturias.com - Web: www.coagasturias.es**UP- MALLORCA**

C/Babioca,2. Son Ferriol 07198 (Palma de Mallorca). Telf: 971 464 142 - 971 467 657.

✉: uniopagesosmallorca@gmail.com - Web: www.facebook.com/PagesosMallorca**UP-MENORCA**

Avinguda Jaume Mascaró, 66, Ferreries. 07750 Telf: 971375170. Fax: 971579973.

✉: uniopagesosmenorca@gmail.com - Web: www.facebook.com/Unió-de-Pagesos-de-Menorca**COAG-CANARIAS**

C/ Miguel Sarmiento, 2. Las Palmas de Gran Canaria. 35004. Telf: 928369806. Fax: 928385634.

✉: coaglaspalmas@coagcanarias.es - Web: www.coagcanarias.com**UGAM-CANTABRIA**

Ferial de Ganados de Torrelavega. Torrelavega. 39300. Telf: 942802532. Fax: 942888903.

✉: info@ugamcoag.org - Web: www.ugam-coag.blogspot.com**COAG CASTILLA Y LEON**

C/ Pío del Río Horteiga, 6 Bajo. Valladolid. 47014. Telf: 983336975. Fax: 983373841.

✉: coag@coag-cyl.org - Web: www.coag-castillayleon.chil.me**COORDINADORA AGRARIA CASTILLA LA MANCHA**

C/ Juan de Austria, 138 Nave 10 Pol. Ind Marchamalo. Guadalajara. 19004. Telf: 672656942.

✉: coagclm@gmail.com - Web: www.www.coagclm.org**JARC-CATALUNYA**

C/ Ulldecona,21-31, 1ª planta (La Casa de L'Agricultura). Barcelona. 08038. Telf: 934510393.

Fax: 934537240. ✉: info@jarc.cat - Web: www.jarc.es**EHNE-COAG**

Pza. Simón Bolívar, 14. Vitoria- Gazteiz. 01003. Telf: 945275477. Fax: 945275731.

✉: ehne@ehne.eus - Web: www.chil.es/profile/ehnecoag**EHNE-BIZKAIA**Muruaeta z/g. Abadiño. 48220. Telf: 946232730. Fax: 946202880. ✉: bizkaia@ehnebizkaia.eusWeb: www.ehnebizkaia.eus**COORDINADORA AGRARIA EXTREMADURA**Avda. Colón, 5 Ent F. Badajoz. 06005. ✉: coag.coordinadoraextremadura@gmail.comWeb: www.coord-agr-coag-extremadura.chil.org**AGIM-COAG (COMUNIDAD DE MADRID)**

C/ Agustín de Bethancourt, 17-8ª. Madrid. 28003. Telf: 915352785.

✉: agimcoag@gmail.com - Web: www.facebook.com/agim.coag**COAG- MURCIA**

Avda. Río Segura, 7-bajo. Murcia. 30002. Telf: 968354059. Fax: 968227080.

✉: coagirmurcia@coagirmurcia.org - Web: www.facebook.com/CoagMurcia**UAG-RIOJA**

C/ Portales, 24-1º Izda. Logroño. 26001. Telf: 941227162. Fax: 941228295.

✉: uagr@uagr.org - Web: www.uagr.org**COAG COORDINADORA CAMPESINA DEL PAÍS VALENCIANO**

C/ Guillem de Castro, nº 65, pta 2. Valencia. 46008. Telf: 608 383 444.

✉: ccpv@ccpvcoag.org - Web: www.facebook.com/CCPVCOAG/**SLG (SINDICATO LABREGO GALEGO)**

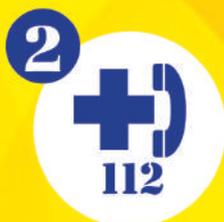
Rua Ofelia Nieto, 13-23 baixo. Santiago de Compostela. 15705. Telf: 981554147. Fax: 981572570.

✉: nacional@sindicatolabrego.gal - Web: www.sindicatolabrego.com

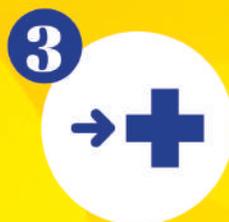
EN CASO DE ACCIDENTE



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



Cofinanciado por la Unión Europea



www.coag.org/unempleoagrariodecalidad