

GUÍA DE CAMPAÑAS AGRÍCOLAS

Manual básico de información
y orientación sociolaboral para
campañas agrícolas

2019

GLOBAL
emplea

Guía sobre campañas y empleo agrícola edición 2019.

Proyecto Global Emplea - Financiado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social – Secretaría de Estado de Migraciones - Secretaría General de Inmigración y Emigración - Dirección General de Integración y Atención Humanitaria. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Antonio Redondo Buzón - Coordinador del programa GLOBALEmplea, Secretaría Técnica de la Federación Andaluza Acoge.

Con la colaboración del equipo de GLOBALEmplea:

- Equipo de orientación, formación y asesoramiento de (Huelva Acoge).

Marisa Graña y Ana de la Hera (CEAIN)

- Ana Isabel Lorente Fernández, Rosa Terrones Resa, María Domínguez Hilario, Haydée Bossio, M^a Jesús Delgado Castillero, Eva del Pino Villarrubia, Pilar González Sánchez, Irene Peñalver Ruiz (Málaga Acoge)

- Natalia Muñoz Alcántara (APIC-Andalucía Acoge)

- Encarni Montiel Martos (Jaén Acoge)

- Miriam López Martínez, M^a Campo García de Quevedo (Granada Acoge)

- Antonio Borrego (Melilla Acoge)

Primera edición: Antonio Redondo Buzón

Edita: Federación Andaluza Acoge - www.acoge.org

Diseño y maquetación: LA HUERTA
www.lahuertaagencia.com



Guía básica de información y orientación socio laboral para campañas agrícolas por Antonio Redondo Buzón (Andalucía Acoge) se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

La entidad financiadora no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los/as autores/as.

ÍNDICE

1	¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos?	PÁG. 4
2	¿Qué es el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios?	PÁG. 5
3	Subsidio agrario para personas trabajadoras residentes en Andalucía y Extremadura	PÁG. 8
4	Derechos fundamentales de las personas trabajadoras	PÁG. 9
5	¿Qué salario he de cobrar cuando trabajo en el campo?	PÁG. 11
6	Protocolo acoso para temporeras/os	PÁG. 12
7	Algunas recomendaciones a la hora de buscar trabajo	PÁG. 17
8	Ruta campañas agrícolas en España	PÁG. 18



1

¿Quiénes somos?

La Federación Andalucía Acoge favorece la inclusión de las personas extranjeras entendida como un proceso de garantía de acceso y disfrute de derechos fundamentales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

A su vez trabaja para fomentar un modelo social de ciudadanía inclusiva, participativa y responsable basada en la interculturalidad, respeto y promoción de la diversidad y la justicia social a través del trabajo con toda la población, la incidencia social y política, la participación social, el estudio e investigación y el trabajo en red.

Desde el área de acción social, la entidad desarrolla el proyecto GlobalEmplea desde hace más de diez años, desde el que se fomentan procesos de desarrollo personal, profesional y laboral a corto, medio y largo plazo desde las propias demandas, necesidades personales, profesionales y formativas de las personas y desde las experiencias y capacidades de cada persona.

¿Qué hacemos desde GlobalEmplea?

GlobalEmplea es un proyecto que cree y apuesta por la reconstrucción del mercado laboral y la revalorización de los derechos sociolaborales como principios, valores y requerimientos inalienables, siendo el derecho de cada persona a desarrollar el talento, sus potencialidades y aquello que haya seleccionado para ofrecer a la sociedad a través de prestaciones, bienes o servicios, la base de la sostenibilidad del desarrollo a escala humana. Esto se materializa a través de una metodología propia, **MÉTODO ABHI**, creado por la federación Andalucía Acoge con el ánimo de insertar laboral y socialmente a las personas migrantes con las que trabajamos en empleos de calidad y que respetan los derechos laborales vigentes.

¿Que ofrece GlobalEmplea?

- Información, orientación y acompañamiento sociolaboral y profesional (personalizado y grupal)
- Sesiones informativas grupales sobre información clave de las relaciones profesionales y laborales
- Formación profesional para el empleo
- Prácticas en empresas (no remuneradas)

2

¿Qué es el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios?

■ ¿A quién se le aplica este régimen?

Trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

■ ¿Quién se integra en este régimen?

La inclusión en este Sistema se produce tanto en periodos de actividad por la realización de labores agrarias como durante los periodos de inactividad en dichas labores.

Existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67% de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el Sistema Especial en dicho mes.

No existirán periodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas.

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

La inclusión en este Sistema Especial y la cotización al mismo durante los periodos de inactividad, se efectuará a petición del trabajador y los efectos serán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya presentado la solicitud de inclusión.

■ ¿Cuándo quedamos excluidos de este sistema?

Se puede producir por alguna de las siguientes causas:

- Solicitud voluntaria del trabajador.
- Por decisión del trabajador por encontrarse de alta en otro régimen o situación asimilada a la de alta computable para las prestaciones de este Sistema Especial.
- De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

- 1 Cuando el trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de 365 días.
- 2 Por falta de abono de las cuotas correspondientes a periodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

■ Afiliación, altas y bajas del sistema

La afiliación y el alta de los trabajadores se solicita con carácter previo al inicio de la relación laboral. No obstante, si se contrata a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comience su prestación de servicios, las solicitudes podrán presentarse hasta las 12 horas de dicho día.

¿A quién corresponde la cotización?

En periodos de actividad:

- La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales.
- La cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.
- Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, se entenderá referida a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima de cotización que se establezca legalmente.

Durante los periodos de actividad se aplicarán las siguientes reglas:

*A partir de 1 de enero de 2018, las bases diarias de cotización por jornadas reales correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen labores agrarias por cuenta ajena y respecto de los cuales no se hubiera optado por la modalidad de cotización prevista en el apartado anterior, se determinarán con la aplicación de las siguientes bases máxima y mínima.

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 1.a y 2.a	45,65	176,96
9	Oficiales de 3.a y Especialistas	45,65	176,96
10	Peones	45,65	176,96
11	Trabajadores < de 18 años	45,65	176,96

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

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

Tipos de cotización durante los periodos de actividad

- Contingencias comunes (enfermedad común, o accidente no laboral) para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1: 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empresario y el 4,70% a cargo del trabajador. Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11: 23,80%, siendo el 19,10% a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.
- Por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, a cargo exclusivo de la empresa.

Durante los periodos de inactividad se aplicarán las siguientes reglas:

- 1 En el año 2018, la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial, durante los periodos de inactividad será de 1050,00 euros.
- 2 El tipo de cotización durante los periodos de inactividad será: 11,50%, a cargo exclusivo del trabajador.
- 3 Cuando los trabajadores no figuren en alta en el Sistema Especial durante un mes natural completo, la cotización respecto a los periodos de inactividad se realizará con carácter proporcional a los días en alta en dicho mes.

¿Quién está obligado a ingresar las cotizaciones?

Durante los periodos de actividad, el empresario será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, debiendo ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como las de sus trabajadores. El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos.

Durante los periodos de inactividad, será el propio trabajador el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.

Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad causadas durante los periodos de actividad, el empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo. Las aportaciones a cargo del trabajador serán ingresadas por la entidad que efectúe el pago directo de las prestaciones.

Prestaciones

Los trabajadores incluidos en este Sistema Especial tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social con las siguientes peculiaridades:

- 1 Para causar las correspondientes prestaciones económicas será requisito necesario que los trabajadores estén al corriente en el pago de las cotizaciones que correspondan a los periodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.

2

Durante los periodos de inactividad, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, así como jubilación. Queda, por tanto, excluida en dicha situación de inactividad, la protección por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y la correspondiente a las contingencias profesionales.

3

Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.

Para más información, visite la siguiente página: www.mitramiss.gob.es

*Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3

Subsidio agrario para personas trabajadoras residentes en Andalucía y Extremadura

El subsidio agrario es una prestación por desempleo de las personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social.

Hay 2 tipos de subsidio por desempleo como medidas de protección:

1

Subsidio agrícola a favor de las personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social.

2

Subsidio especial agrícola a favor de las personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social mayores de 52 años.

Para ampliar información (Requisitos, duración y cuantía, documentación necesaria, cuándo, dónde y cómo tramitarlo) puedes visitar el siguiente enlace: www.sepe.es

4

Derechos fundamentales de los trabajadores

■ Tienen derecho a:

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.

■ En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, discapacidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- Derecho a un contrato de trabajo y al alta en la Seguridad Social.
- Derecho al descanso necesario.
- Garantía de la protección, Seguridad Salud e Higiene laboral.

Has de saber que:

Toda actividad laboral ejercida por un trabajador por cuenta ajena, independientemente de la duración de la campaña agrícola o los días que se le requieran para trabajar, debe regularse a través de un contrato.

■ Requisitos mínimos para un contrato de trabajo:

Aunque la ley reconoce que pueden ser verbal o por escrito, la realidad es que casi todos los contratos han de materializarse por escrito (a excepción de los que no sobrepasen las 4 semanas). En el caso de que puedas demostrar que has mantenido relación laboral con el empresario pero no se ha materializado el contrato de trabajo, si este tenía que necesariamente formalizarse por escrito, se presumirá que su contrato ha de convertirse en indefinido a jornada completa.

Los aspectos que han de recogerse con carácter general en un contrato son los siguientes:

- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- El grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Para comprobar que efectivamente nos han dado de alta en la Seguridad Social dando así cumplimiento a las obligaciones empresariales, podemos corroborarlo de forma rápida a través de la vida laboral, la cual se puede obtener vía internet, para ello hemos de facilitar los datos previamente al Instituto Nacional de la Seguridad Social del lugar referencia, así como acudiendo a la oficina de empleo más cercana a nuestro domicilio donde nos atenderán en persona.

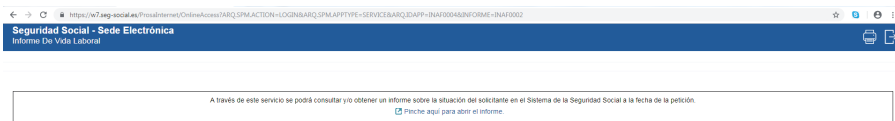
4.1 Pasos para obtener la vida laboral vía Internet:

- 1 Teclar en Google la palabra “informe vida laboral” y entrar en la opción “informe vida laboral-ciudadano detalle”, pinchar y entrar ó directamente introducir el siguiente enlace: goo.gl/T95U5X

Una vez entremos, si nos deslizamos hacia abajo por la página veremos que nos ofrecen varias formas de obtener la vida laboral. Si disponemos de certificado digital u otra de las opciones que muestran para acceder, podemos utilizarlo. En caso contrario, la vía SMS es la más sencilla y rápida, siempre que hayamos registrado previamente nuestros datos personales en el INSS y, muy importante, si cambiamos de número de teléfono, hemos de dejar constancia en el INSS, dado que el código de acceso nos llegará al teléfono que hayamos facilitado previamente.

- 2
- 3 Una vez entramos por la vía SMS, hemos de rellenar los campos que nos indican, con el teléfono que facilitamos en su día al INSS. Una vez nos envíen un SMS con el código a introducir en el campo que dice “introduzca su código”, lo introducimos y le damos a acceder.

- 4 Aparecerá la siguiente pantalla:



- 5 Pinchamos donde dice “Pinche aquí para abrir el informe”, una vez pinchamos podemos visualizarlo y comprobar desde cuando se ha procedido al alta la empresa que nos ha contratado.

¿Qué salario he de cobrar cuando trabajo en el campo?

■ El Salario Mínimo Interprofesional es el importe mínimo que he de cobrar por jornada de trabajo.

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, así como para los empleados de hogar, teniendo en cuenta el Índice de Precios de Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

■ Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad.

- Para 2019 el salario mínimo para cualquier actividad queda determinado en **30 euros/día o 900 euros/mes**, según que el salario esté fijado por días o por meses.
- 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.
- Las cantidades indicadas anteriormente se verán incrementadas, según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, con los complementos salariales que correspondan, así como con el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.
- En cómputo anual para 2019 la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 12.600 euros para trabajadores con jornada legal completa.

■ 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 todo trabajador, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas. En ningún caso la cuantía diaria del salario profesional puede resultar inferior a 42,62 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.

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.

Debes asegurarte de que estas dado de alta en la Seguridad Social por la empresa y en el régimen adecuado (SEAS) Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social para trabajadores/as cuenta ajena, y comprobar que cotizan por ti todas las jornadas reales trabajadas. Además comprueba que te cotizan 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, I.T. Maternidad, Paternidad, Pensiones) por lo que deben estar bien contabilizadas, y se han de comprobar en tiempo y forma.

Para más información consulta el siguiente enlace: goo.gl/RG3gV6

6

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral. El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Por todo ello y de acuerdo con estos principios, la patronal agraria firmante de este protocolo, Asaja-Huelva, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, así como a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios contra el acoso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo las patronales su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- 1 Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- 2 Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador o trabajadora.

■ 3. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

■ 4. Definición de conductas constitutivas de acoso

A) Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

B) Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

C) Otro acoso de carácter discriminatorio

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

■ 5. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

- 1 Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse.
- 2 Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- 3 Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- 4 Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- 5 Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- 6 Difusión de los protocolos.

■ 6. Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

■ 7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Inicio del Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, por la RLT o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la dirección de la empresa donde se produzca, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Procedimiento Previo

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento y no se solucione en un plazo de diez días o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de la instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo y junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato. La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso. Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso. Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

■ 8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- Se tomarán las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa. Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

■ 9. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo

El seguimiento del presente protocolo se realizará por la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, regulada en el art. 35 del presente Convenio Colectivo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

- 1** Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2** Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se pongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona presunta acosadora ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, se podrán adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

*Texto extraído del Convenio Colectivo del campo de la provincia de Huelva.

7

Algunas recomendaciones a la hora de buscar trabajo

■ ¿Qué nos puede ayudar a decidirnos por una campaña u otra?

En primer lugar has de seleccionar:

- Producto y cosecha
- Posibilidad de alojamiento
- Fecha de recolección
- Provincia y localidades donde se encuentra

■ Para saber si hay trabajo, puedes comprobarlo en:

- Web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es
- Oficinas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma y/o localidad, previa cita, inscribiéndote como demandante de empleo agrícola
- Empresas de trabajo temporal
- Ayuntamientos de las localidades donde se desarrollan las campañas Agrícolas
- Sindicatos del lugar
- En los servicios de Orientación de los municipios
- Si ya has trabajado para una empresa o empleador, contacta directamente

Una vez te hayas asegurado de que hay trabajo, te puede ayudar a decidirte por una campaña u otra el hecho de que:

Puedas continuar el trabajo con otras campañas cercanas, con el objetivo de trabajar el mayor tiempo posible, contactar con la empresa para saber el tiempo de trabajo previsto y las condiciones laborales y de alojamiento. Hemos de tener en cuenta que este es un calendario orientativo, que las fechas de las campañas pueden variar, dependiendo de las condiciones meteorológicas necesarias para la recogida del producto, por ello te recomendamos que antes de desplazarte, tengas en cuenta las recomendaciones más arriba indicadas (punto 7. “Algunas recomendaciones a la hora de buscar trabajo”), informándote en cualquiera de los lugares indicados en dicho apartado.

8

Ruta campañas agrícolas en España

En las páginas siguientes encontrarás una calendarización desde el mes de enero hasta diciembre a través de 12 mapas de España, con indicaciones sobre las provincias en las que se produce demanda de trabajadores agrícolas. Para facilitar la muestra de la información, dichas indicaciones se han realizado mediante iconos que se corresponden con los diferentes productos frutales u hortofrutícolas. A continuación encontrarás los iconos por orden alfabético:



Aceitunas



Aguacate



Ajo



Albaricoque



Alcachofa



Algodón



Almendras



Arándanos



Brócoli



Cereza



Chirimoya



Ciruela



Espárragos



Frambuesa



Fresa



Guinda



Hortofrutícolas



Judías



Lechuga



Limón



Mandarina



Mango



Manzana



Melocotón



Melón



Naranja



Nectarina



Patatas



Pera



Pimiento



Piña



Plátano



Puerros



Remolacha



Sandía

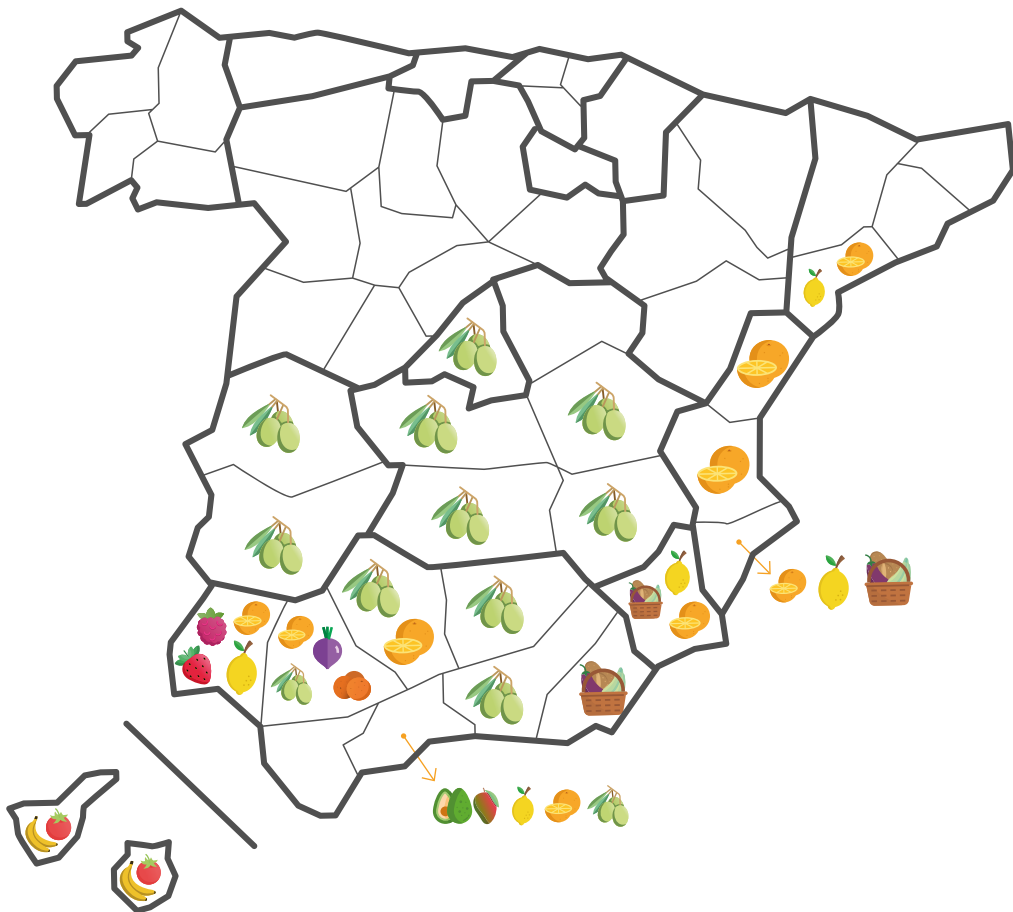


Tomate



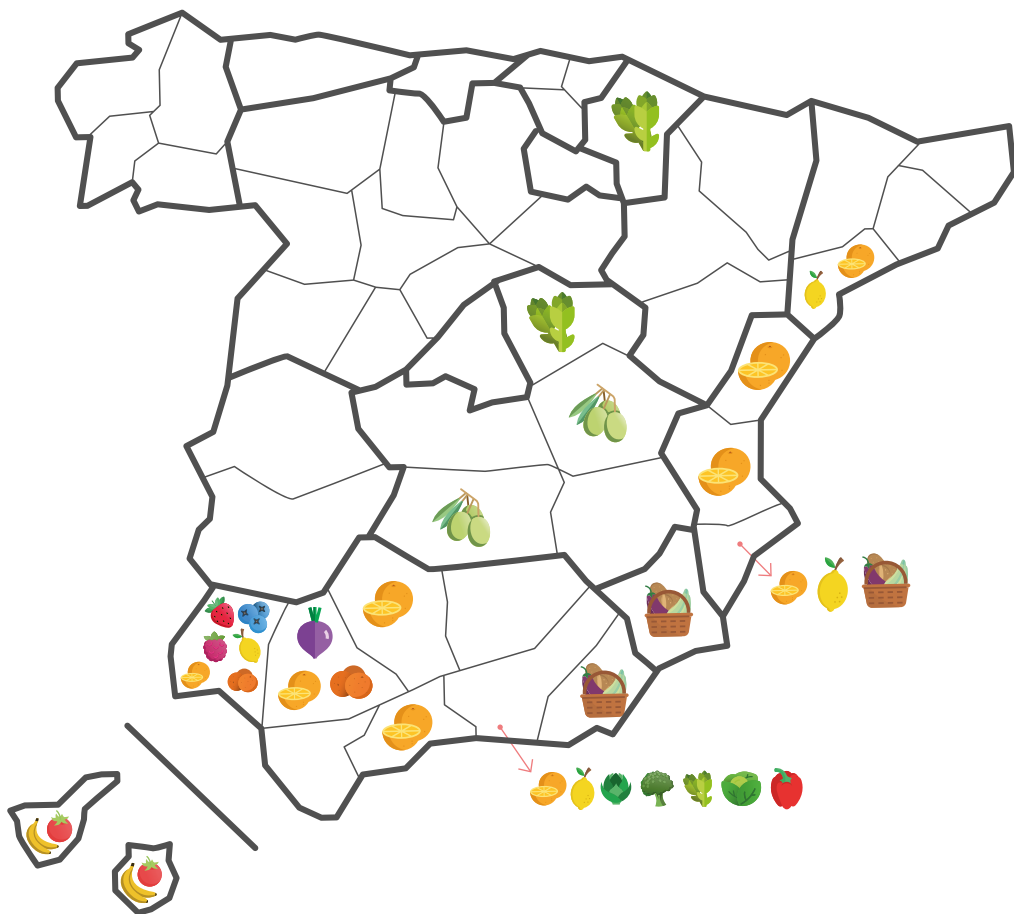
Uva (vendimia)

ENERO





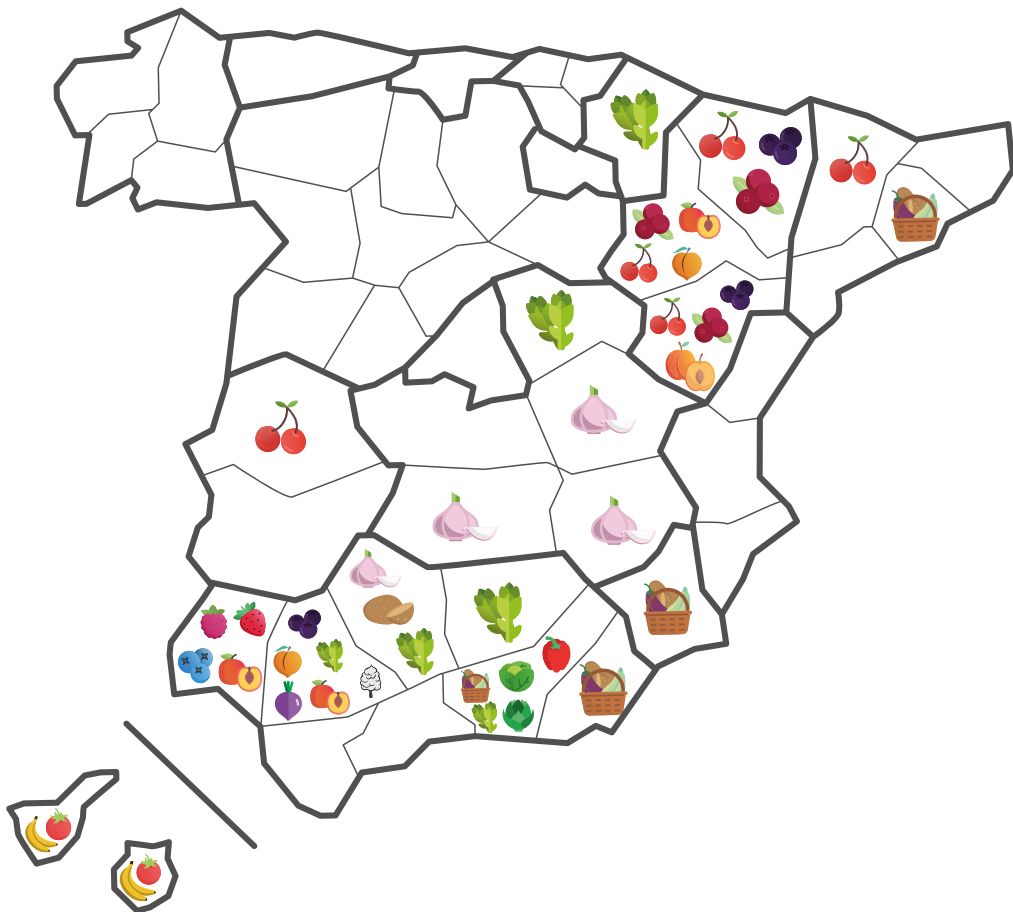
MARZO



ABRIL



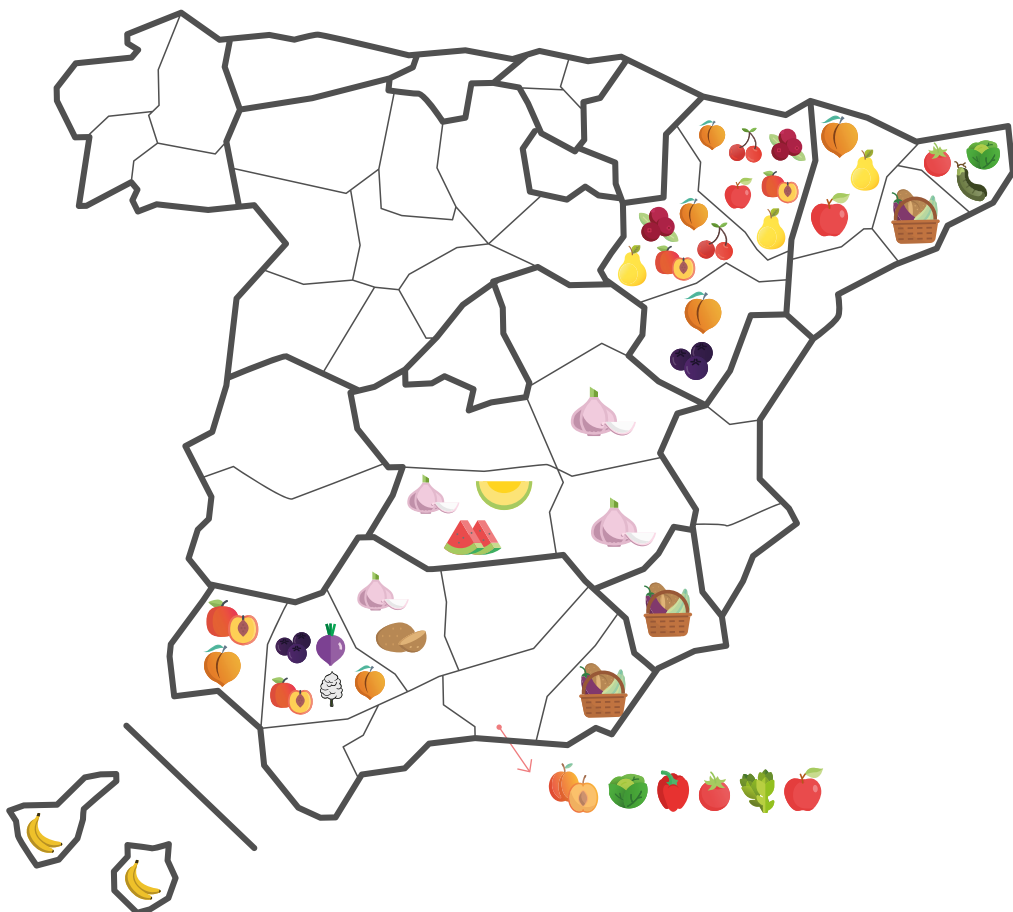
MAYO



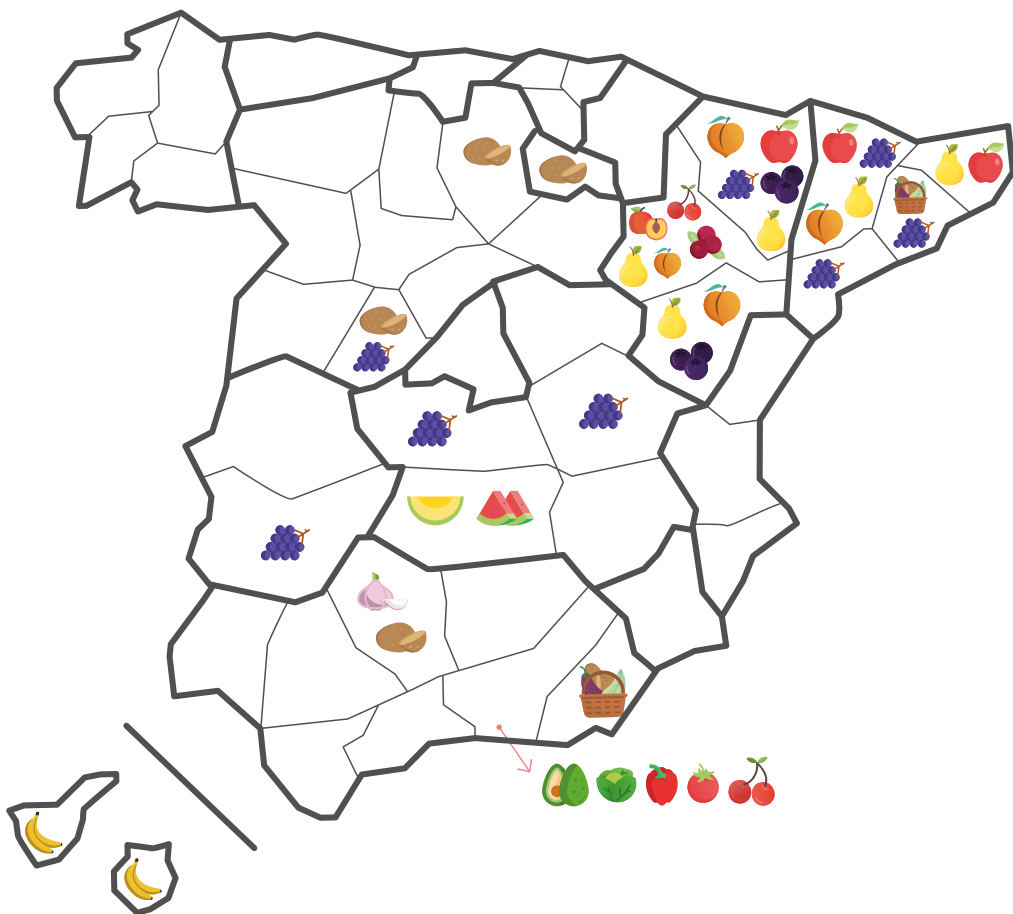
JUNIO



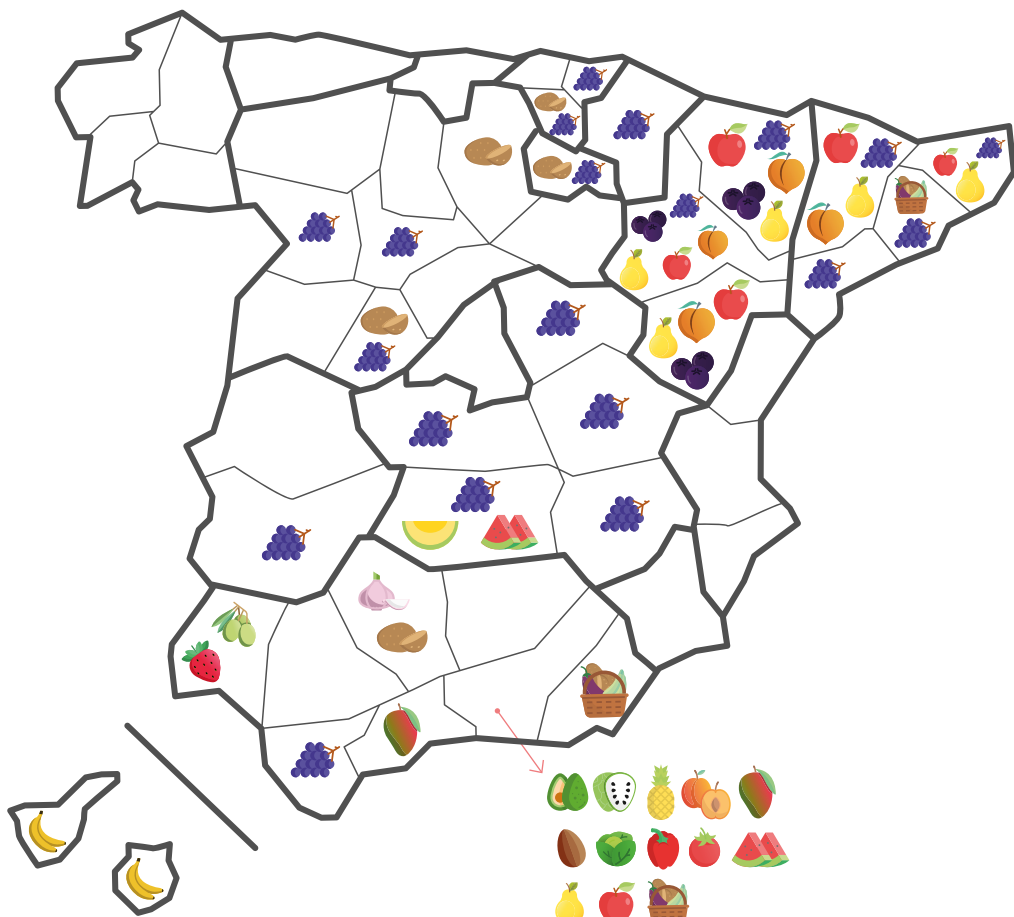
JULIO



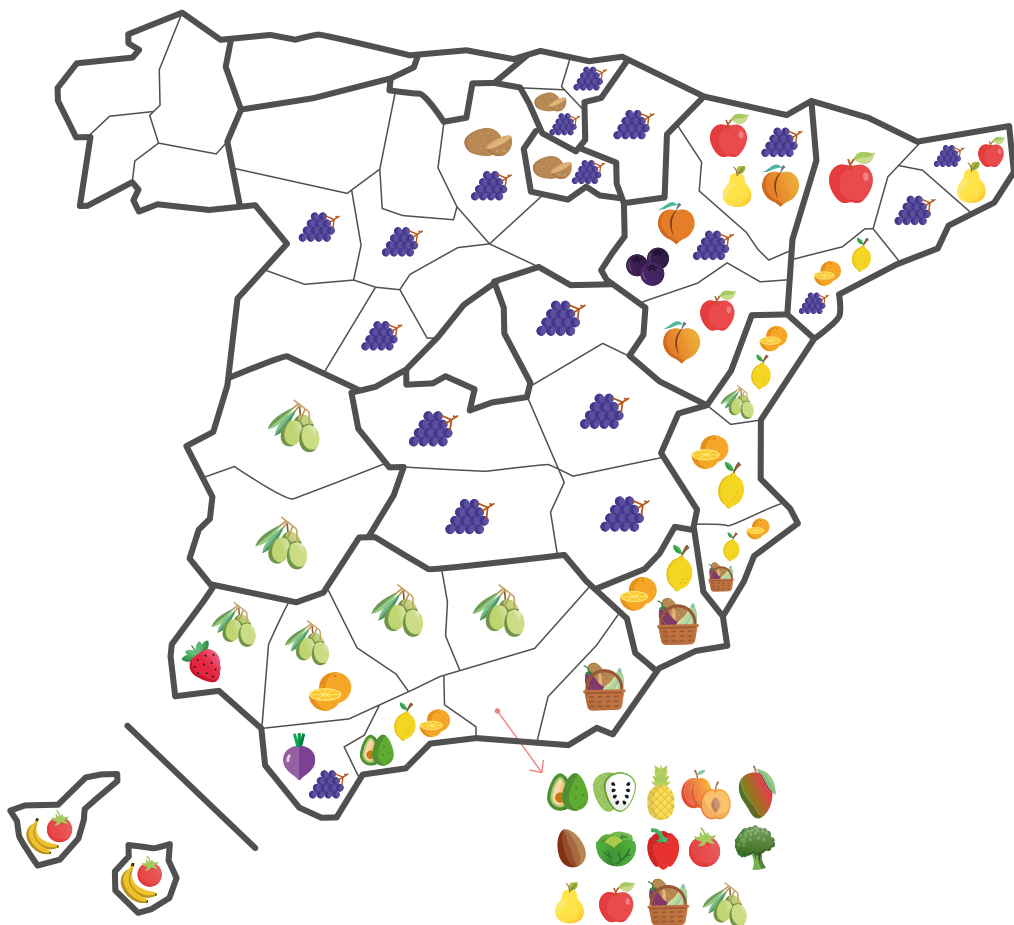
AGOSTO



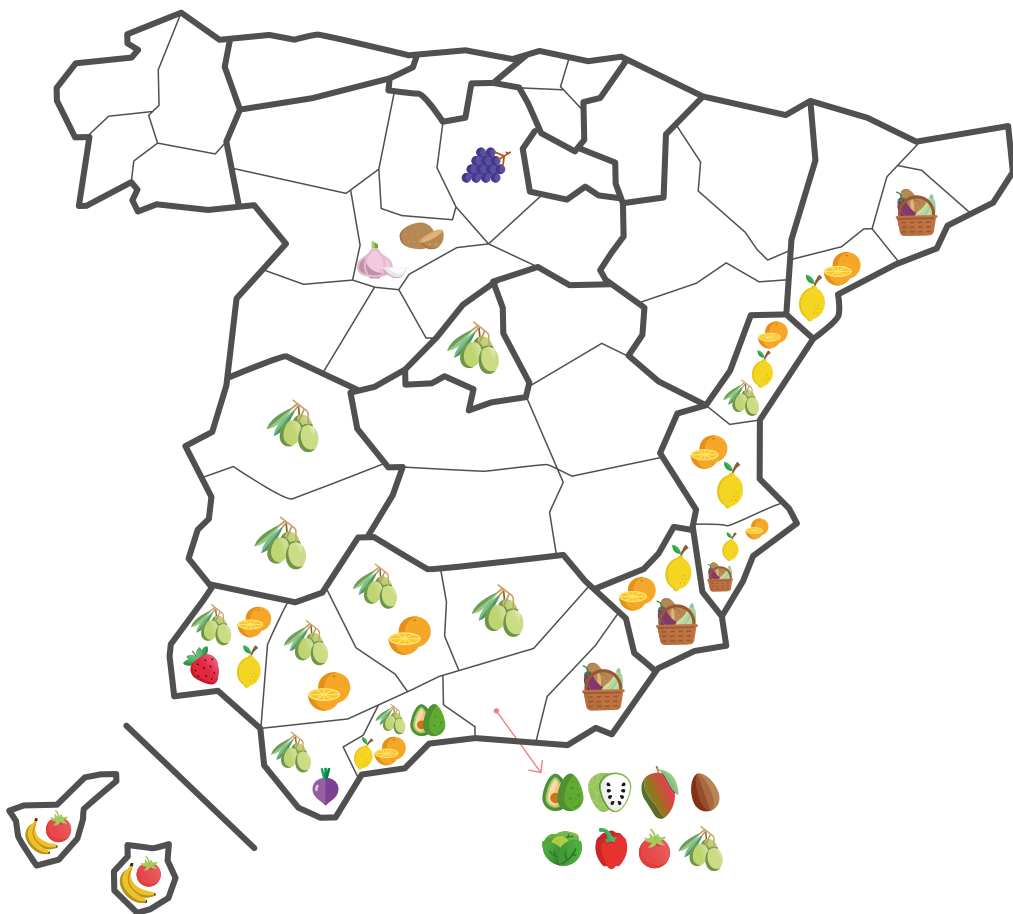
SEPTIEMBRE



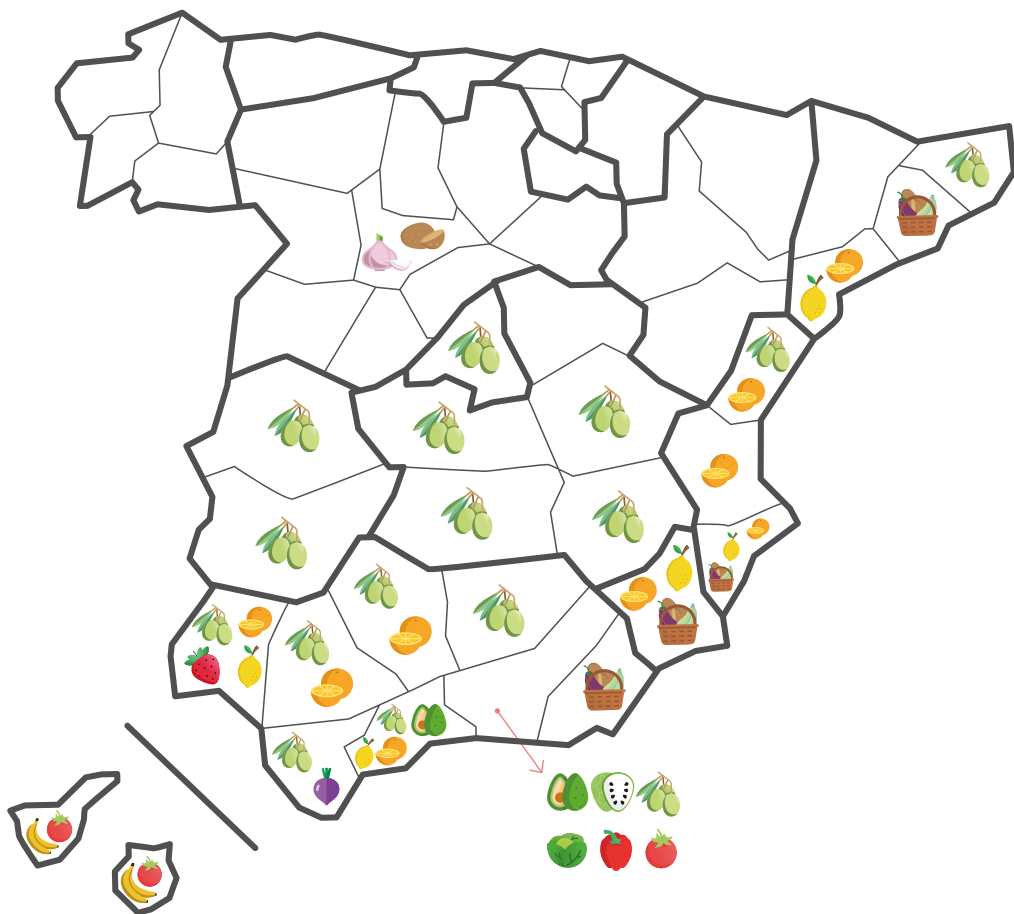
OCTUBRE



NOVIEMBRE



DICIEMBRE





Andalucía **Acoge**

Sede central: Secretaría Técnica
C/ Marqués del Nervión 43. 41005 Sevilla
954 900 773 - 954 901 426 (Fax)
acoge@acoge.org
facebook.com/federacion.AndaluciaACOG
www.acoge.org



ALGECIRAS ACOGE

C/ Sevilla 35 bajo. 11201 Algeciras (Cádiz)
956 633 398 - 956 634 003 (Fax)
algeciras@acoge.org
www.algecirasacoge.org



ASOCIACION PRO-INMIGRANTES DE CORDOBA

C/ Martínez Rucker 10. 14003 Córdoba
957 474 841 - 957 477 461
apic@apic.org
www.apiccordoba.com



CEAin

C/Vicario 16. 11403 Jerez de la
Frontera (Cádiz). Centro de Promoción
Sociolaboral: C/ Cartuja 2 1º B. 11401
Jerez de la Frontera (Cádiz)
956 349585 - 956 330 926
956 321 908 (Fax)
ceainjerez@acoge.org
www.facebook.com/ceain
www.ceain.acoge.org



granada ACOGE

C/Portería de Santa Paula s/n .
18001 Granada
958 200 836 - 958 800 428 (Fax)
granada@acoge.org
www.granadaacoge.org



huelva acoge

Avda. Alemania nº 9 bj local. 21002 Huelva
959 285 072 - 959 263 710 (Fax)
huelva@acoge.org
facebook.com/Huelva-Acoge
www.nuestronombre.es/huelva-acoge



JAÉN Acoge

C/ Adarves bajos, 9 1º dcha. 23001 Jaén
953 242 402
jaen@acoge.org
facebook.com/JaenAcoge
www.jaenacoge.org



malaga acoge

C/ Bustamante s/n. 29007 Málaga
Servicio de Orientación Integral al
Extranjero: C/ Ollerías 15. 29012 Málaga
952 393 200 - 952 226 464
malaga@acoge.org
facebook.com/MalagaAcoge
www.malaga.acoge.org



MELILLA ACOGE

Plaza de las Victorias 6. 52004 Melilla
C/ Cataluña 57 1º 52004 Melilla
952 670 893 - 952 672 850
melilla@acoge.org
www.facebook.com/melilla.acoge



Motril Acoge

Camino de las cañas 56 bajo. 18600 Motril
(Granada) 958 604 350
motril@acoge.org
facebook.com/pages/Motril-ACOG
www.motril.acoge.org



GLOBAL emplea



GLOBAL

emplea