

COAG
Coordinadora de Organizaciones
de Agricultores y Ganaderos
C/ Agustín de Betancourt, 17-5º
28003 MADRID
www.coag.org



● Guía de buenas prácticas en las relaciones laborales del sector agrario



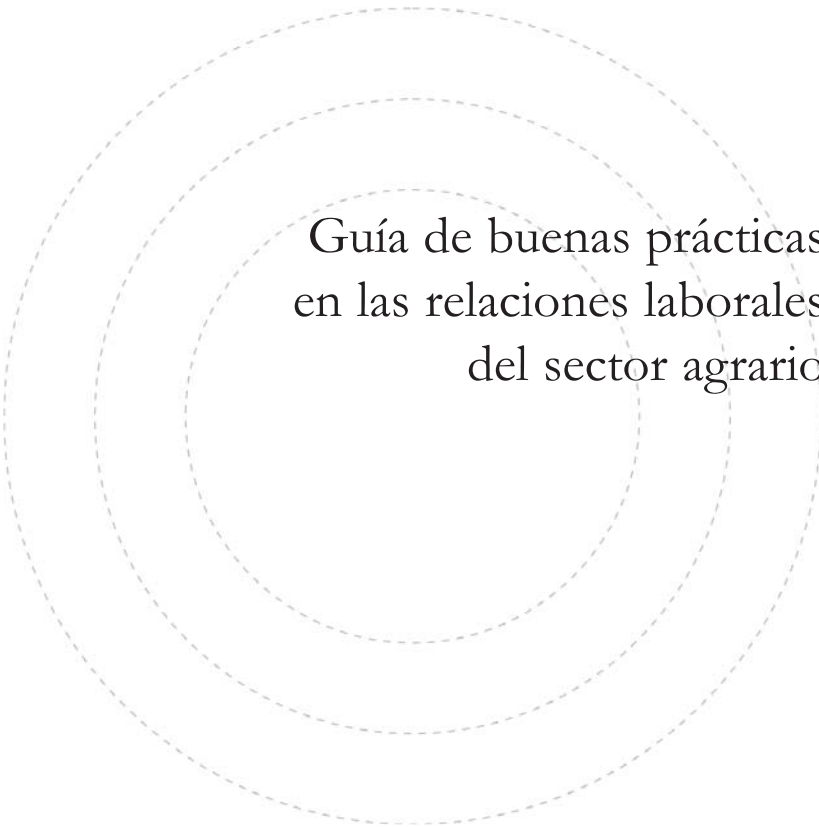
Guía de buenas prácticas en las relaciones laborales del sector agrario



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

Art. 1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Proteger el medio ambiente
también es tarea tuya.



Guía de buenas prácticas en las relaciones laborales del sector agrario

Las fotografías incluidas en esta publicación han sido extraídas entre las participantes del I Concurso de Fotografía *Las personas inmigrantes, su día a día en el campo y en la población rural*, organizado en 2008 por COAG, con el apoyo de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y el Fondo Social Europeo.



Guía de buenas prácticas en las relaciones laborales del sector agrario.

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

© COAG 2009

Está expresamente prohibida la reproducción por cualquier medio de todo o parte del material contenido en esta publicación sin previa autorización. Las disposiciones legales se publican a mero título de reseña y los documentos contenidos en esta publicación no pueden ser considerados como documentos legales. Sólo se consideran con valor legal las ediciones oficiales, impresas en papel, de los diarios y boletines emitidas por las autoridades correspondientes.

Todos los derechos reservados

Dep. Legal: Z-3923-2009

Diseño y producción:
Laberinto de las Artes

COAG:
Agustín de Betancourt, 17 5ª Planta
Madrid 28003
Tlf: 91 534 63 91
www.coag.org



Fuentes mixtas
Grupo de producto de bosques bien
gestionados y otras fuentes controladas
www.fsc.org Cert no. TT-COC-003055
© 1996 Forest Stewardship Council

Impreso en España — Unión Europea

ÍNDICE

1. ¿Quiénes somos?	5
1.1. COAG en la historia	6
1.2. COAG. Diez años del Área de Relaciones Laborales	7
2. El mercado laboral en el sector agrario	11
2.1. Particularidades del mercado laboral agrario	12
2.2. Los nuevos escenarios laborales en el sector agrario	13
2.3. Líneas básicas del servicio de contratación COAG	14
3. Aspectos laborales básicos para el sector agrario	15
3.1. ¿Qué es necesario para la contratación de trabajadores y trabajadoras?	16
3.1.1. Contrato de trabajo	18
3.1.2. Principales modalidades de contratación	21
3.1.3. Bonificaciones empresariales a la contratación	25
3.1.4. Derechos y obligaciones de las partes del contrato	27
3.1.5. Convenio colectivo	28
3.1.6. El salario	29
3.1.7. Conciliación de la vida familiar y laboral	30
3.2. La reforma de la Seguridad Social agraria	31
3.2.1. Situación actual de los trabajadores por cuenta propia del desaparecido régimen especial agrario de la seguridad social. Ley 18/2007, de 4 de julio	32
3.2.2. ¿En qué consiste la reforma?	33
3.2.3. ¿Quién puede acceder a este régimen?	33
3.2.4. Medidas a favor de familiares que trabajen en las explotaciones agrarias	34
3.2.5. Características de la actual cotización en el régimen especial agrario por cuenta ajena	34
3.2.6. Propuesta de cotización de 2010	36
4. Procedimientos para contratación de trabajadoras y trabajadores extracomunitarios	37
4.1. Gestión colectiva de contrataciones en origen	38
4.1.1. Contingente	38
4.1.2. ¿Qué es la concatenación de campañas?	42
4.1.3. Infracciones y sanciones	44

5. Prevención de riesgos laborales	45
5.1. Prevención de riesgos laborales en el sector agrario.....	46
5.2. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos en las explotaciones agrarias.....	48
5.3. Principales riesgos laborales en el sector agrario.....	49
5.4. En caso de accidente.....	53
5.5. Decálogo para la prevención de riesgos laborales.....	54
6. Formación y autoempleo	55
6.1 Formación.....	56
6.1.1. La formación laboral.....	56
6.1.2. Las peculiaridades de la formación en el sector agrario.....	57
6.1.3. Importancia de la formación en el sector agrario.....	58
6.1.4. Formación reglada (Escuelas de Capacitación Agraria).....	58
6.1.5. Propuesta formativa de COAG.....	59
6.2. Autoempleo.....	62
6.2.1. Autoempleo en el sector agrario.....	62
6.2.2. Asesoramiento a emprendedores.....	63
6.2.3. Elaboración de un plan de empresa.....	63
6.2.4. Financiación.....	64
7. Aspectos generales sobre las personas extranjeras en nuestro país	67
7.1 Empadronamiento.....	68
7.2 Sanidad.....	68
7.3 Carné de conducir.....	69
7.4 Visados.....	70
7.5 Tarjeta de identidad de extranjero.....	71
7.6 Reforma de la Ley de Extranjería.....	71
7.7 Retorno voluntario.....	73
7.8 Caso especial: Bulgaria y Rumanía.....	74
7.9 Renovación de residencia y trabajo de las autorizaciones por cuenta ajena.....	75
Uniones COAG regionales y provinciales	77

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

1.1. COAG en la historia

- La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos tiene su referente histórico más remoto en las movilizaciones campesinas que se produjeron a finales de la década de los 60 y principios de los 70.

En aquellos años las reivindicaciones se relacionaban fundamentalmente con los precios agrarios. Era el tiempo de las “guerras”: la guerra del pimiento, la guerra del maíz, la guerra de la leche, de la patata, etc.

La experiencia asociativa que supusieron estos movimientos espontáneos dio lugar durante la “transición” al germen que conformaría lo que hoy conocemos por COAG. Aquellos convulsos movimientos sociales pusieron de manifiesto la escasa efectividad de las hasta entonces llamadas Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos, que derivaron entre 1974 y 1975 en la creación de las primeras uniones locales que formaron la COAG en Álava, La Rioja, Castilla y León, Cataluña, Valencia y Aragón.

Las Uniones recién creadas plantean y **reivindican un modelo productivo para el campo basado en la Explotación Familiar Agraria (EFA)**, así como **la defensa de Agricultor a Título Principal (ATP)**.

La reivindicación esencial es, hoy como ayer, la defensa de la EFA y de los ATP como factores que **eviten el despoblamiento de nuestro medio rural**, incluso donde no sea excesivamente productivo, por el beneficio social que supone, por la contribución a la preservación del medio ambiente y como garantía de calidad alimentaria frente a las tendencias de un productivismo agrario sistemático.

COAG apuesta por una agricultura sostenible en un medio rural vivo.

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

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

1.2. COAG. Diez años del Área de Relaciones Laborales

El Área de Relaciones Laborales de COAG cumple diez años desde su nacimiento en 1999.

Durante este tiempo las temáticas abarcadas han sido muy amplias y la visión general de agricultores/as y ganaderos/as respecto de las relaciones laborales en el campo ha evolucionado de la mano de COAG y de la experiencia adquirida en sus oficinas territoriales con la puesta en práctica del que se ha consolidado como el **modelo de contratación agraria** defendido por COAG.

El sector agrario en el Estado español se había caracterizado en los últimos años por un déficit de mano de obra propiciado por el abandono de los pueblos, el envejecimiento de la población ocupada agraria, y la falta de relevo de los profesionales que trabajan en el campo. Los agricultores/as y ganaderos/as encontraban cada vez más dificultades a la hora de encontrar trabajadores/as que realizaran las actividades agrarias, y ante una escasez de mano de obra autóctona, ésta ha sido suplida contratando

a población extranjera, bien en la comunidad en la que se encontraban, o bien a través de la contratación en origen o contingente.

En este sentido hemos trabajado durante los últimos años. Era necesario establecer un marco (**Convenio marco para la regulación de los flujos migratorios**) que favoreciera el análisis y la planificación de las necesidades de mano de obra en el sector, la cuantificación de los trabajadores necesarios, la localización de la mano de obra, la ordenación y correcta incorporación al trabajo, así como el control y puesta en marcha de medidas que garantizaran y atendieran las condiciones de trabajo, derechos e integración socio laboral de los trabajadores.

Hemos velado por el eficaz cumplimiento de estas acciones, favoreciendo la coordinación entre las organizaciones sindicales y empresariales del sector —especialmente las que contratan o gestionan la contratación de mayor número de trabajadores migrantes— con los órganos de la Administración General del Estado con responsabilidad en el ámbito de los flujos migratorios laborales.

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

Actualmente, la **crisis económica que está afectando a todos los sectores productivos** está promoviendo cambios muy significativos en las dinámicas de contratación en las explotaciones agrarias. En este marco, en el que se conjugan las necesidades reales de empleadores y empleadoras, las nuevas coyunturas de las cifras de desempleo en España, y las políticas de fomento del empleo que están llevando a cabo las Administraciones, se están detectando nuevos escenarios y nuevas problemáticas concretas para las que el sector agrario debe estar preparado en

su conjunto. Como no puede ser de otra forma, las organizaciones agrarias, y **COAG, como organización más representativa del sector, deben realizar un esfuerzo de mediación**, ofreciendo las pautas necesarias y promoviendo la interacción de todos los actores implicados.

Desde COAG entendemos perfectamente que, con el incremento que se ha producido en las cifras de paro, es prioritario ofrecer a las y los desempleados, tanto autóctonos como inmigrantes que así lo requieran, un puesto de trabajo en el campo. De hecho, estamos dispuestos a colaborar en la medida de lo posible para paliar las consecuencias de una crisis que nos afecta a todos.

No obstante, no se pueden obviar las **principales dificultades** a las que nos enfrentamos: La crisis en la que está inmerso el sector agrario, con niveles de renta por debajo del 58% de la renta media global, impide ofrecer unos salarios equiparables a otros sectores, la dureza de las labores agrarias no invita precisamente a tomar la decisión y la movilidad geográfica necesaria es inasumible en la mayoría de los casos.

El sector agrario puede contribuir a paliar, en cierta medida, parte de las cifras de parados/as que tenemos en estos momentos. Pero para ello **es imprescindible un giro de 180° en las políticas agrarias**, cuestión que pasa por una apuesta firme y decidida de las distintas Administraciones para consolidar y fortalecer un sector estratégico para nuestra sociedad.

Nuestra finalidad como organización agraria profesional es **consolidar un sistema de contratación sociolaboral** que atraiga a un mayor número de trabajadores desempleados, inscritos en el INEM, independientemente de que sea un colectivo autóctono o inmigrante.





Para ello, dentro del Área de Relaciones Laborales, nuestro principal objetivo es mediar en la contratación laboral vigilando el cumplimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes contratantes. Colaboramos y ponemos en marcha proyectos financiados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de la Dirección General de Integración e Inmigración, para la gestión de flujos migratorios en el sector agrario, posibilitando el desarrollo de actuaciones que fomenten la inserción sociolaboral, la ordenación de la movilidad geográfica y la contratación de trabajadores/as.

SIEMPRE CONTIGO PARA UN TRABAJO CON GARANTÍA

- Asesoramiento
- Bolsa de empleo
 - Formación
 - Planificación



Campaña estatal de COAG para la promoción de buenas prácticas laborales en el sector agrario.





02

● EL MERCADO LABORAL
EN EL SECTOR AGRARIO

2.1. Particularidades del mercado laboral agrario

El sector agrario ha sido durante décadas un sector deficitario de mano de obra.

En esta situación han influido varios factores, entre los que destacan las siguientes:

- **Factores ambientales:** tipos de cultivo y duración de las campañas agrarias que provocan una temporalidad muy acentuada, lo que desincentiva el asentamiento de los trabajadores en el medio rural.
- **Factores económicos:** los bajos niveles de renta agraria han influido en que los salarios no puedan competir con los ofrecidos en otros sectores. Paralelamente, la Política Agraria Común, dictada por la Unión Europea, ha estrangulado gran parte de los esfuerzos de los pequeños y medianos agricultores.
- **Factores sociales:** debido a los cambios en los modelos económicos a escala global, se ha producido el abandono de las áreas rurales. Igualmente, la jornada laboral agraria, por sus particulares características de dureza y dedicación, ha provocado un bajo reconocimiento social de las labores del campo.

Todos estos factores, unidos al proceso de desruralización y desagrarización que se ha producido en todo el mundo, provocaron una carencia de trabajadoras y trabajadores dedicados al sector agrario. De esta forma, debido a la escasez de efectivos, la mano de obra familiar, las personas de la misma localidad y las y los temporeros profesionales dejaron de ser fórmulas válidas para acometer las necesidades de las explotaciones agrarias. Esta carencia fue cubierta acudiendo a mano de obra inmigrante, que se convirtió en la principal fuente de trabajadores por cuenta ajena para el sector agrario.

Esta tendencia se acusó con el paso de los años hasta el punto que la mano de obra inmigrante se convirtió en un factor clave para el sector agrario en el Estado español, sin la cuál éste no habría logrado mantenerse.

Hoy en día, no obstante, las nuevas coyunturas económicas están provocando cambios sensibles en esta situación, modificando sus parámetros y ofreciendo nuevas perspectivas.

2.2. Los nuevos escenarios laborales en el sector agrario

Actualmente el mercado laboral en el sector agrario se encuentra en un proceso de graves cambios.

Como es sabido, las reconversiones agrarias a nivel mundial provocaron la deslocalización de las producciones y destruyó la cultura agraria y alimentaria local. Este fenómeno fomentó el éxodo de población desde las zonas rurales de los países subdesarrollados hacia los desarrollados. Nuestro país, que ha sido históricamente un país emigrante, se convirtió en un país de destino para los inmigrantes debido a su nivel económico y su democratización.

De esta forma, la demanda de mano de obra inmigrante por cuenta ajena por parte de los empleadores agrarios fue en aumento año tras año. Así, en 2008, las cifras de contratación de carácter temporal de extranjeros alcanzaron la cifra de 183.762 personas, frente a las 150.353 contrataciones de este tipo realizadas en 2007. Sin embargo, la nueva coyuntura económica que se ha producido en todo el mundo ha supuesto un claro freno a esta tendencia alcista, así como la creación de un nuevo escenario laboral. Debido a la crisis acaecida a finales de 2008, **las Administraciones Públicas están fomentando la integración en el ámbito agrario de mano de obra proveniente de otros sectores que actualmente requieren un menor número de trabajadores, como es el caso de la construcción.**

Esta situación de cambio y de nuevas perspectivas, requiere necesariamente el esfuerzo de todos los sectores sociales implicados, así como el desarrollo y apoyo a las iniciativas de planificación y asesoramiento como las que COAG lleva a cabo en este ámbito concreto, apostando en todo momento por la mediación y la legalidad a la hora de afrontar las necesidades del mercado laboral en el sector agrario.



2.3. Líneas básicas del servicio de contratación COAG

• El empleador/a:

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

• COAG ofrece:

- Bolsa de trabajo actualizada.
- Selección de trabajadores según oferta.
- Gestión y trámite de contrataciones.
- Asesoramiento profesional.
- Gestión y supervisión de alojamientos.
- Asesoramiento referente a convenios colectivos y normativa laboral vigente, velando por su cumplimiento.
- Confección de itinerarios de trabajo personalizados y coordinación de las campañas informativas para el trabajador.

• El trabajador/a:

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

**COAG garantiza la legalidad
en las contrataciones**





03

● ASPECTOS LABORALES
BÁSICOS PARA EL SECTOR
AGRARIO



En capítulo siguiente, trataremos los aspectos más relevantes de los procesos de contratación en el sector agrario, prestando especial atención a los requisitos y las formalidades necesarias que faciliten la gestión y el adecuado cumplimiento de la legalidad vigente.

3.1. ¿Qué es necesario para la contratación de trabajadoras o trabajadores?

En toda relación laboral es obligatorio el cumplimiento de las normas laborales, convenios colectivos y medidas en materia de prevención de riesgos laborales.

Requisitos básicos para realizar una contratación:

1. El trabajador o la trabajadora debe disponer de **autorización laboral** para la actividad a desempeñar y ser mayor de 16 años.
2. Dar de **alta en Seguridad Social** (plazo: previo al desarrollo de la actividad hasta 60 días naturales respecto a la fecha de inicio de la actividad).
3. Realizar el **contrato de trabajo** (plazo: 10 días para su registro en INEM o Servicio Público de Empleo).
4. **Cotizar** a la Seguridad Social (plazo: mes posterior al desarrollo de la actividad).

Las agricultoras y agricultores que por primera vez vayan a contratar personas deberán:

1. Solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social un **código de cuenta de cotización diferente del código principal**.
2. Disponer de un **libro de visita** en cada centro de trabajo a disposición del funcionariado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para el ejercicio de actuaciones comprobatorias en materia de pre-

vención de riesgos laborales. La carencia de este libro, su no presentación cuando sea requerido o no conservación del mismo, será considerado como infracción. El “libro de visita” se ajustará a la forma que marca la normativa establecida en abril de 2006 (los libros existentes con anterioridad a esta norma deben ser sustituidos).



Libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Más información
en el teléfono
902 88 77 65
o en
www.mtin.es/itss

Todas aquellas empresas y trabajadores autónomos que deban disponer en sus centros de trabajo del Libro de Visitas de la ITSS, podrán solicitar la sustitución de dicha obligación por el alta en la aplicación informática del Libro de Visitas Electrónico.



Para obtener la **autorización**, deberán acreditar que cada centro de trabajo en el que se sustituya el libro convencional cuenta con al menos un ordenador personal con dispositivo de lector de tarjetas inteligentes con acceso habilitado, a través de Internet, a la aplicación del LVE.

Las solicitudes de autorización deberán formularse a través de la Inspección Provincial correspondiente a la provincia donde esté ubicado el domicilio social de la empresa o a la autoridad central, en el supuesto de organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

3.1.1. El contrato de trabajo

3.1.1.1. ¿Qué es un contrato de trabajo?

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



3.1.1.2. ¿Quiénes pueden contratar?

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Las y los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18, si tienen autorización de sus progenitores o de quienes los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus progenitores o tutores.
- Las y los extranjeros de acuerdo con la legislación en materia de extranjería.

3.1.1.3. ¿A quién se puede contratar?

A todas las personas con **edad superior a 16 años con capacidad de obrar.**

3.1.1.4. ¿Cómo debe ser la forma del contrato de trabajo?

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

- Fomento de la contratación indefinida.
- En prácticas.
- Para la formación.
- A tiempo parcial.
- Fijo-discontinuo.
- De relevo.
- De trabajo a domicilio.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- De inserción.
- Dirigidos a trabajadoras y trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los temporales cuya duración sea superior a 4 semanas.

En caso de no realizarse por escrito, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

3.1.1.5. Periodo de prueba

Durante este periodo cualquiera de las dos partes del contrato podrá rescindir la relación laboral, sin alegar causa, sin preaviso y sin indemnización alguna, salvo pacto en contrario.

Su establecimiento es optativo y deberá reflejarse **por escrito** en el contrato.

Su **duración** será la que venga reflejada en los convenios colectivos, en su defecto:

- Máximo de 6 meses para técnicas y técnicos titulados.
- Máximo de 2 meses para el resto de trabajadores o trabajadoras, excepto para empresas con menos de 25 personas en plantilla que será máximo de 3 meses.

Durante el periodo de prueba la parte contratada disfrutará de los mismos derechos y obligaciones que deriven del desarrollo de su actividad.



3.1.1.6. Duración del contrato

El contrato de trabajo puede concertarse por **tiempo indefinido** o por una **duración determinada**, en los supuestos en que sea posible legalmente.

3.1.1.7. ¿Qué datos debe contener un contrato de trabajo y dónde se presenta?

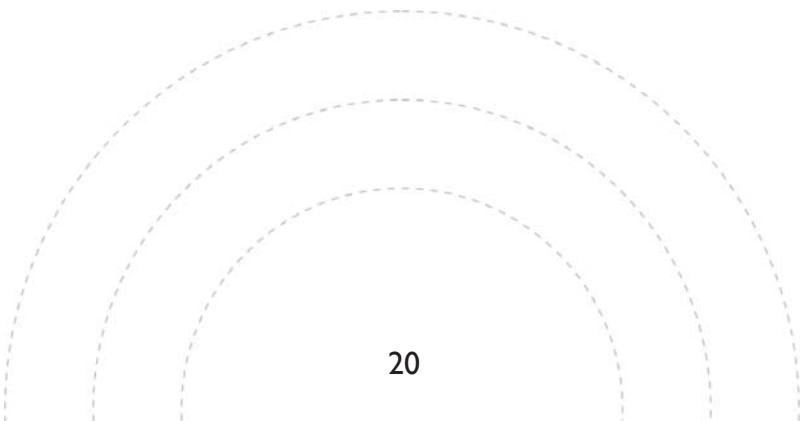
En el contrato deberán incluirse los siguientes apartados:

- Datos de la parte empleadora y de la persona a contratar.
- Fecha de inicio de relación laboral y su duración.
- Tipo de contrato que se realiza.
- Objeto y categoría profesional a desempeñar.
- Condiciones de la prestación de servicio (centro de trabajo, horario...).
- Periodo de prueba.
- Vacaciones.
- Remuneración.
- Convenio colectivo aplicable.



El contrato debe ser firmado por ambas partes y presentado en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente o INEM en su caso para su registro, en el plazo de 10 días siguientes a su concertación. Una copia del contrato una vez registrado será para el trabajador o la trabajadora y una copia básica para sus representantes.

La parte empleadora estará obligada a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su finalización.





El servicio público de empleo pone a disposición de las empresas la aplicación informática *Contrat@* que permite realizar la comunicación de los contratos de trabajo y de las copias básicas de los mismos desde su propio despacho o sede, en conexión directa a la base de datos del

Servicio Público de Empleo y recibir de forma inmediata la respuesta, teniendo posibilidad de subsanar los posibles errores antes de confirmar la comunicación.



Más información en:

www.sepe.es

3.1.2. Principales modalidades de contratación

Contrato indefinido ordinario

Finalidad: La prestación de un trabajo por tiempo indefinido.

Duración: Tiempo indefinido. No se establece límite de tiempo en la prestación de los servicios.

Contrato fijo-discontinuo

Finalidad: Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Duración: Indefinido para la duración estimada de la actividad.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Finalidad: Fomentar la contratación estable de determinados colectivos de trabajadores/as en situación de desempleo o de aquellos con contrato temporal.

Duración: Por tiempo indefinido.

Contrato "para la formación"

Finalidad: Que el trabajador/a adquiera la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Las personas a contratar deberán ser mayores de 16 años y no haber cumplido los 21.

Duración: La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años, aunque por convenio colectivo se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o del puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo.

Contrato por obra o servicio determinado

Finalidad: Se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos pueden determinar los trabajos o tareas con entidad propia dentro de la actividad normal de la empresa que podrán cubrirse con contratos de estas características.

Duración: El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio determinado.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Finalidad: Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Duración: Máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses contados a partir del inicio de la relación laboral, por convenio podrá modificarse la duración máxima de estos contratos, sin que en este caso puedan superarse la duración de 12 meses dentro de un periodo de 18. Si se celebra por una duración inferior a la legalmente establecida, el contrato podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez hasta alcanzar el tiempo de duración máxima del mismo.

Contrato de relevo

Finalidad: Sustituir a trabajador/a que accede de forma parcial a la jubilación. Se concierta con un trabajador/a en situación de desempleo o con contrato de duración determinada en la misma empresa, para sustitución parcial de trabajador/a que accede a la pensión de jubilación de forma parcial. El trabajador o la trabajadora sustituida compatibilizará la pensión de jubilación y la realización de la actividad a tiempo parcial. La edad para solicitar jubilación parcial se establece entre los 60 y 65 años.

Duración: Indefinida o igual a la del tiempo que falta a la trabajadora o trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Podrán existir prórrogas anuales para los contratos realizados por una duración determinada.

"Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".

Art. 23 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Contrato de interinidad

Finalidad: Sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, cobertura de un determinado puesto mientras dure el proceso de selección o la sustitución de trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo.

Duración: Tiempo que dure el derecho de reserva del puesto de trabajo. En el caso de cobertura de puesto de trabajo en los periodos de selección, la duración del contrato coincidirá con el tiempo que dure la selección o promoción, con un máximo de 3 meses.

Contrato a tiempo parcial

Finalidad: Prestación de servicios un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año que deberá ser inferior al de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable al sector o, en su defecto, al de la jornada máxima establecida.

Duración: El contrato a tiempo parcial podrá realizarse por tiempo indefinido o temporal.

Podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para las siguientes modalidades: obra o servicio determinado, circunstancias de la producción, contratos para la sustitución de trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo, contratos en prácticas y contratos de relevo.

Contratos para trabajadores/as con discapacidad

Finalidad: Fomentar el empleo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Duración: Dependerá del tipo de contrato, podrán ser indefinidos o temporales.

3.1.3. Bonificaciones empresariales a la contratación

PROGRAMA DE BONIFICACIONES
(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)
Actualizado 2009

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
Mujeres	Víctima violencia de Género	1.500 €	4 años
	En General	850 €	4 años
Mujeres	Contratadas en los 24 meses posteriores al parto	1.200 €	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral si, anteriormente a su retirada, han trabajado al menos 3 años	1.200 €	4 años
Mayores de 45 años		1.200 €	Vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años	800 €	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados/as de al menos 6 meses y trabajadores/as en situación de exclusión social	600 €	4 años
	Personas con discapacidad, en general	4.500 €	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad, mujeres	5.350 €	
	Personas con discapacidad, mayores de 45 años	5.700 €	
	En caso de discapacidad severa, en general	5.100 €	
	En caso de discapacidad severa, mujeres	5.950 €	
	En caso de discapacidad severa, personas mayores de 45 años	6.300 €	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación	500 €	

PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE TRABAJADORES/AS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Desempleados/as con responsabilidades familiares	Contratación indefinida a tiempo completo hasta el 31/12/2010	1.500 €	2 años
--	---	---------	--------

PROGRAMA DE BONIFICACIONES
 (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)
 Actualizado 2009

• **BONIFICACIONES SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACION TEMPORAL**

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
Personas con discapacidad contratadas con un contrato de fomento del empleo En general	Varones menores de 45 años	3.500 €	Toda la vigencia del contrato
	Varones mayores de 45 años	4.100 €	
	Mujeres menores de 45 años	4.100 €	
	Mujeres mayores de 45 años	4.700 €	
Personas con discapacidad contratadas con un contrato de fomento del empleo Con discapacidad severa	Varones menores de 45 años	4.100 €	
	Varones mayores de 45 años	4.700 €	
	Mujeres menores de 45 años	4.700 €	
	Mujeres mayores de 45 años	5.300 €	
Víctimas violencia de género o doméstica	600 €		
Personas en situación de exclusión social	500 €		

• **BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO**

Trabajadores/as indefinidos de 59 o más años, con antigüedad de 4 o más años en la empresa	Reducción del 40% de la cuota de cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes salvo IT		1 año
Trabajadores/as indefinidos de 60 ó más años, con antigüedad de 5 ó más años en la empresa	50% de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10% hasta el 100%		Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad	1.200 €		4 años

• **BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

Contratos indefinidos o temporales	100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta		Toda la vigencia del contrato
------------------------------------	---	--	-------------------------------

3.1.4. Derechos y obligaciones de las partes del contrato

Es importante que las dos partes conozcan sus derechos y obligaciones para trabajar en el respeto mutuo.



3.1.4.1. Derechos y obligaciones básicas de la parte contratante

DERECHOS

- Elegir al trabajador/a para el desarrollo del trabajo.
- Facultad de mando y poder de dirección.
- Potestad disciplinaria.
- Recompensar al trabajador/a que considere oportuno.
- Respeto a su persona y dignidad por parte de los trabajadores/as.

OBLIGACIONES

- Retribución del salario.
- Respeto a la dignidad del trabajador/a.
- Facilitar la ocupación efectiva del trabajador/a en unas condiciones dignas.
- Garantizar la Protección, Seguridad e Higiene de los trabajadores/as, para ello deberá:
 - Evitar y evaluar los riesgos laborales.
 - Planificar y aplicar las actividades preventivas necesarias, facilitando a trabajadores/as todos los medios para prevenir y evitar los riesgos.

3.1.4.2. Derechos y obligaciones básicas de la parte contratada

DERECHOS

- Percepción puntual del salario y retribución de las horas extraordinarias.
- No ser discriminado/a en el empleo.
- Derecho a trabajar según lo pactado.
- Respeto a su intimidad, integridad física y seguridad en el trabajo.
- Información y formación preventiva en el momento de su contratación o cuando cambie el contenido de las tareas encomendadas.

OBLIGACIONES

- Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo.
- Cumplir con el horario de la jornada laboral.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empleador/a.
- Contribuir a la mejora de la productividad, a través de su rendimiento y colaboración en las tareas a desarrollar.
- Observar las medidas de Seguridad e Higiene y colaborar con el empleador/a para garantizar su propia seguridad y la de sus compañeros/as, informando, en caso necesario, a la parte empleadora de cualquier situación de riesgo.
- Fidelidad, lealtad, secreto profesional y no realizar competencia ilícita a la parte empleadora.

3.1.5. Convenio colectivo

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

El convenio colectivo es de obligado cumplimiento y regula las relaciones laborales que tienen que respetarse entre ambas partes del contrato. En el sector agrario no siempre coinciden las condiciones laborales de las distintas provincias ya que existen diferentes convenios del campo según los ámbitos geográficos y las actividades que se desarrollan.

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



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



Puedes consultar los convenios colectivos de cada provincia en:

www.coag.org

3.1.6. El salario

3.1.6.1. ¿Qué es el salario?

El salario está compuesto por las percepciones económicas del personal contratado (en dinero o en especie), por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador/a.

El sueldo está compuesto del salario base, fijado en los convenios colectivos y por los complementos salariales que pueden ser de diversa índole.

El empleador o empleadora deberá:

- Pagar el salario en la fecha y lugar establecidos.
- Entregar la **nómina**, donde figuren todos los conceptos en los que se desglosa el salario.

- Abonar las retribuciones de manera periódica y regular y que estas no se efectúen por períodos de tiempo superior al mes.
- Realizar en su caso anticipos a cuenta, a cambio del trabajo ya realizado.
- Por el retraso en el pago de los salarios se podrá exigir un interés del 10% anual sobre el importe del salario.

3.1.6.2. ¿Qué es la nómina?

Es un documento a modo de justificación del recibo del salario.

Debe ser firmada por el trabajador o trabajadora al entregarle el duplicado y abonarle las cantidades reflejadas. Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, la parte empleadora entregará al trabajador o trabajadora el duplicado del recibo. En este último caso, la firma se entenderá sustituida, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.



Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

3.1.7. Conciliación de la vida familiar y laboral

- La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición.

La conciliación del trabajo y la vida familiar tiene que adaptarse a la nueva realidad social. El papel primordial para que esta conciliación pueda darse en el ámbito laboral corresponde al sector de empleadores/as y a las legislaciones y normativas.

Aspectos como la maternidad y la paternidad, el cuidado de los hijos, excedencias, periodos de lactancia, derecho a la reducción de jornada, protección a la maternidad, flexibilidad en los horarios y otra serie de iniciativas que incentiven la participación en la vida familiar son necesarias para

avanzar en el camino de la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en 2000, ratifica la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular las basadas en el sexo, y la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.



**Conciliación de la vida familiar y laboral.
No discriminación e igualdad de
oportunidades entre mujeres y hombres.**

3.2. La reforma de la Seguridad Social agraria

En julio de 2006, el Gobierno se comprometía con los agentes sociales (CEOE y Sindicatos), en los acuerdos sobre la reforma de la Seguridad Social, a incorporar el Régimen Especial Agrario (REASS) en el Régimen General, equiparando así a los trabajadores del campo con el del resto de sectores.

Dentro de estos acuerdos se establecía también que desde el 1 de enero de 2008 los agricultores y ganaderos por cuenta propia se integrarían en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y también se llegaba al compromiso de que el 1 de enero de 2009 los trabajadores por cuenta ajena pasarían al Régimen General.

El objetivo principal de estas medidas ha sido equiparar la situación de las cotizaciones en el sector agrario a la del resto de sectores, creando un sistema de transición que, con vista a su eliminación en un plazo de 15 años, finalice en la total integración.



Situación actual de los trabajadores por cuenta propia del desaparecido régimen especial agrario de la seguridad social. Ley 18/2007, de 4 de julio

A partir del 1 de enero de 2008, se integran en el nuevo Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA) todos los agricultores que hasta ahora estaban incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS).

Además de estos agricultores, pueden incluirse en el REASS aquellos adscritos al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos debido al valor catastral de su explotación, siempre que cumplan los requisitos que establece esta nueva normativa.



Esta medida mejora notablemente la Seguridad Social del sector agrario al dotar a los profesionales de un sistema de protección social digno, con incrementos notables de pensiones y prestaciones.

El nuevo modelo de Seguridad Social crea un **Sistema Especial para el Sector Agrario**, encuadrado en el marco del RETA (Régimen de Trabajadores Autónomos) pero contemplando una serie de especificidades.

Este modelo resulta más **social y justo** y queda establecido para agricultores y ganaderos profesionales, con niveles de renta reducidos. Se reconoce la nueva realidad del modelo de agricultura familiar. Además, se establece una reducción en la cotización para todos aquellos nuevos cotizantes, cónyuges o descendientes del titular de la explotación que tengan 40 ó menos años de edad en el momento del alta.

Una medida que facilitará la necesaria incorporación de mujeres y jóvenes a la actividad agraria.

3.2.2. ¿En qué consiste la reforma?

- Establecimiento de un Sistema Especial para Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia, dentro del Régimen Especial de Autónomos (RETA).
- La base de cotización será la misma de la base mínima del RETA, aplicándose un tipo especial de cotización del 18,75%.
- Se podrá optar a una base de cotización superior a la mínima. Sobre el exceso de esta base se aplicará el tipo de cotización del RETA (26,50%).
- La incorporación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos lo es a todos los efectos, desapareciendo las especificidades exclusivas del REASS Cuenta Propia; entre ellas la posibilidad que los pensionistas de jubilación tenían de realizar un determinado número máximo de jornadas al año en su explotación.

3.2.3. ¿Quién puede acceder a este régimen?

• **Agricultor/a profesional**, es decir, el titular de la explotación agraria siempre que el 50% de su renta total proceda de la actividad agraria y el tiempo dedicado a las labores en este ámbito sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total. Dentro del término "titular de la explotación" se incluye el del propietario, arrendatario, aparcerero, cesionario, u otro concepto análogo.

• **Titular de explotación** cuyos rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación no superen el 75% de la base máxima de cotización del RETA (26.964,90 euros).

• **Titulares de explotación** que no tengan contratadas a más de dos personas de forma fija, o el equivalente a 546 jornadas en caso de ser trabajadores eventuales.

• **Familiares**: también podrán acogerse a este Sistema Especial Agrario del RETA, además del titular de la explotación agraria, su cónyuge (o persona ligada a éste por una relación de afectividad análoga a la conyugal una vez regulada la situación) y parientes por consanguinidad y afinidad hasta el tercer grado inclusive, siempre que sean mayores de 18 años y realicen actividad agraria en la explotación, siempre que no perciban rendimientos.

3.2.4. Medidas a favor de familiares que trabajen en las explotaciones agrarias

- A partir del 1 de enero del 2008 se aplica una reducción del 30% en la cuota de la Seguridad Social, durante cinco años, para los cónyuges o descendientes, que tengan cuarenta años o menos, de titulares de explotaciones agrarias. Algunas Comunidades Autónomas aumentarán un 20% más la reducción de las cuotas de la Seguridad Social.



Se trata de una medida que favorece que la mujer se incorpore, cotice por su trabajo y en un futuro pueda tener acceso a la prestación por jubilación, y demás beneficios derivados del alta en la Seguridad Social.

Esta reducción en la cuota se aplica sólo a las nuevas incorporaciones al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios.

3.2.5. Características de la actual cotización en el régimen especial agrario por cuenta ajena

Los empresarios, para cada trabajador/a, podrán optar por:

- **Cotizar sobre una base fija mensual "cotización sistema general"** (independientemente del número de jornadas reales que el trabajador haya realizado en el período de liquidación).
- **Cotizar sobre una base calculada** en función del número de las **jornadas reales** realizadas en el período de liquidación.

La diferencia en la cotización de ambas modalidades consiste en la forma de determinar la base por contingencias comunes y el resto de contingencias que se calculan sobre la misma: desempleo y FOGASA (Fondo de Garantía Salarial).

- En la modalidad **Sistema General** dicha base estará constituida por una **base fija mensual** en función del grupo de cotización.

- En la modalidad **Jornadas Reales** la base de cotización será el resultado de multiplicar la base diaria por jornada real (resultante de dividir entre 24 la base mensual prevista para el sistema general) por el número de jornadas efectivamente realizadas en el período de liquidación.

No existe opción en los siguientes supuestos:

- Trabajadores con **contratos indefinidos**, excepto fijos-discontinuos, la modalidad de cotización será obligatoriamente sistema general.
- Trabajadores con **contratos eventuales y fijos discontinuos** de duración inferior al mes natural.
- Contratación de **menos de 30 días naturales consecutivos**, se realizará obligatoriamente por la modalidad de jornadas reales.

La cotización por los trabajadores extranjeros contingentes (que estarán incluidos en el mismo código de cuenta de cotización que el resto de trabajadores del censo agrario), será obligatoriamente por la modalidad “J” (jornadas reales), y no presentarán ninguna especialidad respecto del resto de trabajadores acogidos a ésta, excepto la exclusión por desempleo.

- Se establece una **reducción en la aportación empresarial a la Seguridad Social de 21 euros** respecto de los trabajadores incluidos en el censo por los que se haya optado por la modalidad de cotización “sistema general”, y de **0,70 euros** por cada jornada respecto de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos por los que se haya optado por la modalidad de “jornadas reales”, siempre que realicen un número superior a 60 jornadas al año. Los empresarios podrán practicar la reducción señalada (en razón del tiempo de la realización de la jornada real respectiva) aunque no se haya alcanzado el número de 60 jornadas, sin perjuicio de las regularizaciones que correspondan tras la verificación de las jornadas realizadas en el ejercicio económico correspondiente.

- Se establece una nueva **reducción en la modalidad de cotización “jornadas reales” de 21 euros** mensuales, incompatible con la anteriormente indicada, cuando el número de jornadas realizadas en el mes sea igual o superior a 24.

3.2.6. Propuesta de cotización para 2010

De las propuestas presentadas por el Gobierno para la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 destacamos los siguientes aspectos relacionados con la cotización a la Seguridad Social:

- La base de cotización subirá hasta los 897 euros, y se incrementa la compensación a los agricultores que contraten para que la subida final sea inferior al 2% en las bases mensuales.
- Supresión del tipo general para los trabajadores fuera del censo, sustituido por el común para el conjunto del Régimen.
- Supresión de la obligación de cotizar por meses enteros para los trabajadores no pertenecientes al censo.
- Aplicación de las reducciones desde la primera jornada, suprimiendo cualquier límite numérico.
- Incremento de las reducciones en las jornadas, equiparándolas en trato a las de la base mensual.
- En la cotización por jornadas reales, respecto de los trabajadores con contrato temporal y fijo discontinuo, encuadrados en los grupos de cotización 2 al 11, ambos inclusive, e incluidos en el censo agrario, la reducción será de 1,68 euros por cada jornada, de los que 1,50 euros se aplicarán a la cotización por contingencias comunes y 0,18 a la cotización por las contingencias de trabajo y enfermedades profesionales.

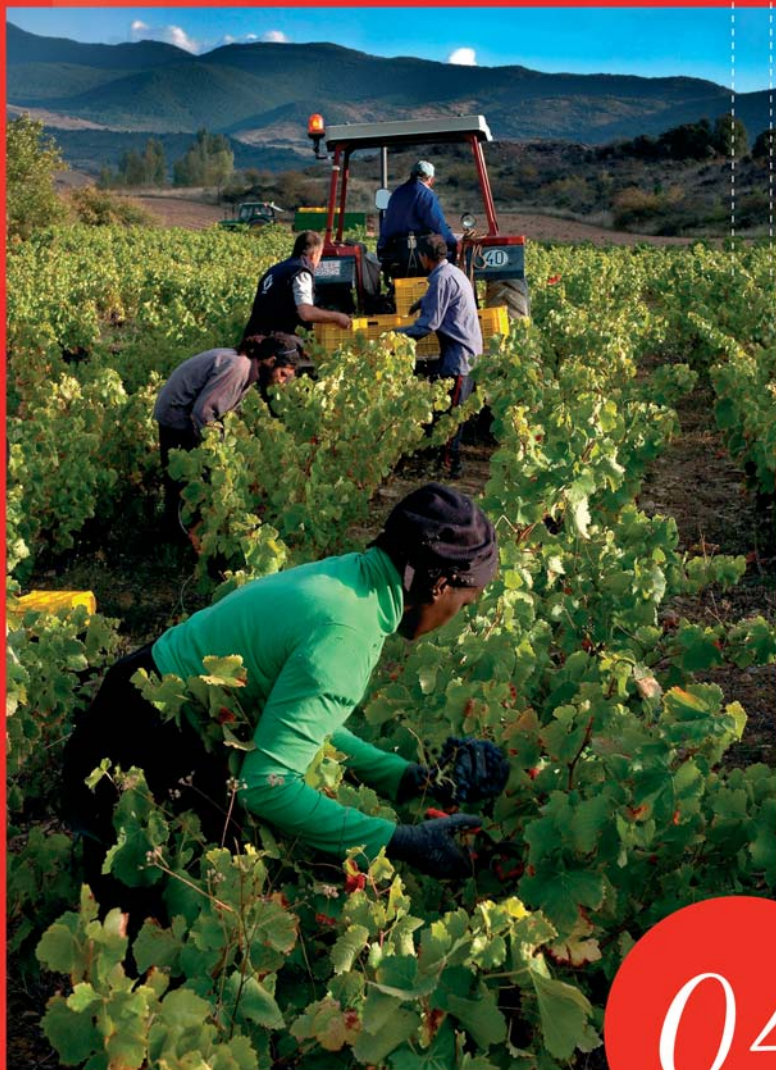


Actualmente, el proceso de adaptación de la reforma a la realidad de la situación del mercado laboral en el sector agrario está en fase de ajuste. Por tanto, es esencial que, en caso de duda, los trabajadores y trabajadoras, así como los empleadores y empleadoras, se informen correctamente de sus dudas concretas.



Consulta anualmente las bases y tipos de cotización en:

www.seg-social.es



04

- PROCEDIMIENTO PARA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EXTRACOMUNITARIOS



Para que una persona extranjera extracomunitaria pueda desarrollar una actividad laboral en España de manera regular, es necesario que obtenga una **autorización de residencia y trabajo**.

Para gestionar la contratación en origen de personas extranjeras y la obtención de la correspondiente autorización de residencia y trabajo se regula anualmente el **Contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario**.

4.1. Gestión colectiva de contrataciones en origen

4.1.1. Contingente

Mediante este procedimiento se permite la **contratación programada de trabajadores y trabajadoras que no se encuentren ni residan en España, para desempeñar empleos con vocación de estabilidad**. Las personas a contratar serán seleccionadas en sus países de origen a partir de las ofertas que presentan los empleadores o empleadoras.

La normativa vigente en materia de extranjería, establece la posibilidad de aprobación de un contingente o cupo anual de ocupaciones para personas extranjeras que no se hallen ni residan en España, teniendo siempre en cuenta con anterioridad la situación nacional de empleo de nuestro país. **Este contingente se aprueba mediante Acuerdo de Consejo de Ministros** y su resolución se publica en el BOE, (BOE n.º 6, 7 de enero, *Acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2009*).

• El Acuerdo de Contingente

- Contiene **cifras provisionales y características de las ofertas de empleo de carácter estable** para ser cubiertas por trabajadoras y trabajadores extranjeros.

- Puede establecer un **número de visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijas/os o nietas/os de español de origen**, así como visados para determinados sectores de actividad u ocupaciones en un ámbito territorial concreto.
- Puede regular, de manera diferenciada respecto a las ofertas estables, **particularidades en el procedimiento de contratación de personal de temporada**.

Las ofertas genéricas presentadas a través del contingente se cursarán preferentemente con los países con los que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

Las contrataciones podrán ser **genéricas** (no dirigidas a una persona concreta) pudiendo solicitar trabajadores/as para cubrir puestos de trabajo con unas determinadas características, o en casos excepcionales **nomi-nativas** si por el contrario se requiere a una persona determinada.

Las ofertas **nomi-nativas** dentro del Contingente, sólo podrán realizarse en los siguientes casos:

- Cuando la selección se realice en el exterior por **empresa que pertenezca al mismo grupo** que la empresa contratante.
- Cuando los trabajadores y trabajadoras hayan sido **titulares anteriormente de una autorización de trabajo en España** y hayan retornado a su país de origen.
- En el caso de servicio doméstico, cuando la persona extranjera a contratar haya mantenido una **relación laboral con la persona que desea contratarle** en un país extranjero distinto al de su nacionalidad.
- En otros **supuestos de carácter excepcional**.

4.1.1.1.

Requisitos y procedimientos para la obtención de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

- La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena permitirá a las y los extranjeros que residen fuera de España y que hayan obtenido el correspondiente visado iniciar una relación laboral por cuenta ajena.

Los extranjeros y extranjeras residentes o que se hallen en situación de estancia por estudios, podrán acceder a la correspondiente autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, sin que sea exigible el visado.

4.1.1.2. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

La **situación nacional de empleo** debe permitir la contratación del trabajador/a extranjero/a. Se deberá consultar el **catálogo de ocupaciones de difícil cobertura** para verificar que existe dificultad para cubrir los puestos ofertados por personas que se encuentran en nuestro país y que puedan ocuparlos.



¿Qué es el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura?

Es un documento que el Servicio Público de Empleo elabora por provincias cada trimestre, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración y de acuerdo con la información de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

En este catálogo figura un listado con las ocupaciones, distribuidas provincialmente, para las cuales los Servicios Públicos de Empleo analizan y comprueban que **existe dificultad para encontrar trabajadores y trabajadoras residentes en el Estado que puedan ocuparlas**.

La calificación de una ocupación como de “difícil cobertura”, en una determinada provincia, indica que el empleador o empleadora tiene la posibilidad de tramitar directamente la autorización de trabajo y residencia dirigida a una persona extranjera, para trabajar en esa misma provincia, sin tener que presentar previamente una oferta pública ante los Servicios Públicos de Empleo.



El catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se puede consultar en:

www.redtrabaja.es

4.1.1.3. Deberes del empleador/a

• El empleador/a deberá:

- Realizar una **oferta de trabajo**. Las condiciones fijadas deben ajustarse a las establecidas por la normativa vigente.
- Garantizar una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Figurar inscritos en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y estar al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- Acreditar si así se requiere los medios económicos, materiales y personales con que cuenta para su proyecto empresarial.

4.1.1.4. Deberes del trabajador/a

• Los trabajadores/as:

- Deberán poseer la titulación, en su caso, debidamente homologada o acreditar la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No deberán encontrarse en situación irregular en territorio español.

Este procedimiento permite la contratación **nominativa** de personas. La autorización inicial tendrá una duración de 1 año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad.

La situación nacional de empleo no se tendrá en cuenta en los siguientes casos:

- Cobertura de puestos de confianza.
- Cónyuge o hijo/a de extranjero/a residente en España con autorización renovada, hijo/a de persona española nacionalizada o comunitaria con un año de residencia.
- Titular de una autorización previa de trabajo que pretenda su renovación.

- Personal necesario para montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.
- Haber gozado de la condición de refugiado/a durante el año siguiente al cese de la aplicación de la Convención de Ginebra de 1951.
- Haber sido reconocido como apátrida o encontrarse durante el año siguiente a haber perdido tal condición.
- Tener a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- Haber nacido y ser residente en España.
- Ser hija/o o nieta/o de español de origen.
- Las y los menores extranjeros en edad laboral con autorización de residencia tutelados.
- Titular de autorización de residencia por circunstancias excepcionales.
- Haber sido titular de autorizaciones de trabajo de temporada durante 4 años naturales.



Para más información acude a tu oficina
COAG más cercana o entra en:

www.coag.org

4.1.2. ¿Qué es la concatenación de campañas?

- Se trata de un procedimiento por el cual los trabajadores y trabajadoras mantienen una continuidad en su actividad laboral agraria al cambiar ordenadamente de empleador y ámbito geográfico. Así por ejemplo, por este procedimiento los trabajadores y trabajadoras que se desplazan a nuestro país para vendimiar en una zona determinada pueden enlazar con otras campañas en distinta zona o territorio.

En este caso, acompañando a la solicitud, el empleador o empleadores que así lo deseen deberán presentar un plan de campañas indicando la localización y duración de las mismas, **el plan de alojamiento y manutención y el acuerdo con respecto a la financiación de los desplazamientos** de los trabajadores y trabajadoras a cuenta de la parte contratante (estos serán asumidos en proporción a la duración de las campañas a las que se refieran).



Otoño Octubre 2009

Organiza tu trabajo para enlazar unas campañas agrarias con otras. Ponte en contacto con tu oficina de COAG más cercana.



COAG



	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	28	29	30	1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31	1

Los hechos de las campañas agrarias son aproximados. Consultar en los sitios de COAG más cercanos. Ver directorio de COAG del subdominio www.coag.org

Calendario de las campañas agrarias 2009-2010



Consulta el mapa de campañas agrarias 2009-2010 en:

www.coag.org



4.1.3. Infracciones y sanciones

• Infracciones administrativas en materia de extranjería

La Ley de Extranjería tipifica como **infracción grave** estar trabajando en España sin autorización de trabajo. La comisión de esta infracción puede dar lugar a una multa o incluso a la expulsión de España del trabajador o trabajadora extranjera.

Respecto al empleador o empleadora, tipifica como **falta muy grave** el hecho de contratar personal extranjero sin haber obtenido previamente la autorización de trabajo correspondiente. Esta infracción puede dar lugar a una multa o incluso a la expulsión de España si la empresaria o empresario es extranjero. La multa por esta infracción puede oscilar entre 300 euros y 60.000 euros.

• Infracciones penales

El Código Penal castiga con pena de prisión y multa a quienes incurran en las siguientes conductas:

- **Emplear a extranjeras o extranjeros sin autorización de trabajo** en condiciones que perjudiquen supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- Promover por cualquier medio la **inmigración clandestina** de trabajadores y trabajadoras a España.
- Producir una **grave discriminación en el empleo** contra una persona por razón de su ideología, religión o creencias, por su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar o por enfermedad y minusvalía.



05

● PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

5.1. Prevención de riesgos laborales en el sector agrario

Muchas de las actividades realizadas en el sector agrario entrañan peligros y riesgos que deben prevenirse.

La falta de experiencia o capacitación, la utilización de maquinaria peligrosa y de plaguicidas tóxicos, unido al desconocimiento de la cultura y el idioma en el caso de personas extranjeras, puede suponer grandes obstáculos para la asimilación de las medidas a adoptar en materia de prevención de riesgos.

En España, desde 1995, existe una normativa que se denomina “Ley 31/1995 de 8 noviembre de Prevención de Riesgos Laborales” que obliga a todas las empresas a desarrollar una política de prevención que garantice la seguridad y la salud de trabajadoras y trabajadores. Actualmente las administraciones públicas están llevando a cabo esfuerzos para que esta Ley se cumpla debidamente en todos los centros de trabajo. Por tanto familiarizarse con ella y disponer de los medios adecuados para llevarla a la práctica es de vital importancia para empleadores y trabajadores del campo.

Los accidentes laborales son un drama para nuestra sociedad. Evitarlos es tarea de todos y todas. Conocer la Ley y cumplirla es la manera más directa de lograrlo.



• El empleador/a debe:

Garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as.

Evaluar los riesgos.

Planificar la acción preventiva.

Elaborar e implantar un plan de prevención de riesgos laborales.

Construir el Servicio de Prevención en su empresa.

Integrar la acción preventiva en su empresa.

Adoptar medidas de información, consulta y participación.

Comunicar las medidas de emergencia.

Documentar la prevención.

- Proporcionar formación e información en materia de prevención.
- Aportar equipos de protección personal.
- Desarrollar un seguimiento permanente en materia de prevención.

• El trabajador/a debe:

• Formarse adecuadamente.

• Incorporar la prevención a su trabajo.

• Participar en todas las reuniones convocadas.

• Colaborar con el empleador/a en la implantación de medidas preventivas.

• Velar por su seguridad y la de los demás.

• Usar correctamente el equipamiento de trabajo y los medios y equipos de protección.

• Cumplir las medidas de seguridad establecidas.

• Informar sobre situaciones de riesgo.



La prevención
es cosa de todos

5.2. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos en las explotaciones agrarias

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica en su texto una serie de directrices generales de obligado cumplimiento para todos los sectores económicos.

Este carácter genérico ha provocado problemas en su aplicación práctica en el sector agrario. Al tener como referencia principal sectores como la construcción o el sector servicios, sus directrices, en muchas ocasiones, se han detectado de difícil cumplimiento en relación a las dinámicas del trabajo en el campo. Por tanto, es necesario que el agricultor/a se asesore a la hora de iniciar la implantación de un plan de prevención de riesgos en su explotación.



La Ley exige que todas las explotaciones, sea cual sea su tamaño, tengan implantado un plan de riesgos laborales. En términos generales deberá ser llevado a cabo por los trabajadores designados por el empleador, por el servicio de prevención constituido dentro de la explotación a tal efecto, o por una empresa externa homologada.

No obstante, el empleador debe saber que si en su explotación están ocupados menos de seis trabajadores, estará autorizado para implantar un plan de prevención por sus propios medios. Para ello deberá realizar previamente un curso homologado por la Administración. El hecho de que la mayoría de las explotaciones agrarias entren dentro de este grupo revela la importancia de esta particularidad de la Ley.



Consulta:
www.stopriesgoslaborales.com
o llama al teléfono
901 25 50 50

El plan de prevención deberá recoger todos los requisitos legales exigidos y su aplicación efectiva dentro de la explotación. Es la confirmación oficial de que se está en regla con lo que pide la Ley.

Las Administraciones tienen la potestad de realizar inspecciones para comprobar la situación de los planes de riesgos en las explotaciones. En caso de no poseer un plan, o que este esté mal implantado fomentando situaciones de riesgo, el empleador puede enfrentarse a responsabilidades administrativas, penales y civiles, sanciones económicas y paralización de la actividad.



5.3. Principales riesgos laborales en el sector agrario

Levantar un peso

Riesgos:

- Esguinces.
- Dislocaciones.
- Dolor de riñones.

A la hora de levantar carga evite siempre la posición encorvada.

Uso de productos químicos (fitosanitarios y fertilizantes)

Riesgos:

- Son irritantes para la piel, ojos y vías respiratorias.
- Pueden producir quemaduras.
- Pueden desprender gases tóxicos.

Al trabajar con productos químicos asegúrese de leer, comprender y respetar perfectamente las instrucciones de uso.

Medio natural

Inclemencias del tiempo

Para planificar el trabajo en el campo es necesario tener siempre en cuenta las alteraciones climatológicas.

• Calor:

Riesgos:

- **Insolación:** exposición excesiva a los rayos solares que produce debilidad, mareos, vómitos...
- **Deshidratación:** pérdida excesiva de agua en el cuerpo que produce debilidad, mareos...

• Frío:

Riesgos:

- **Congelación:** se localiza en las periferias del cuerpo (mejillas, orejas, dedos pies y manos...).
- **Hipotermia:** pérdida de calor corporal, produce confusión, incoordinación, somnolencia...).
- **Pie de trinchera:** proceso originado por la exposición crónica al frío, agravado por el empleo de calzado ajustado.

• Tormenta eléctrica

Riesgos: • Rayos.

Medio natural

Mordeduras y picaduras de animales

En todos los casos de mordedura o picadura de animales es primordial la correcta higiene de las heridas.

Riesgos:

- **Rabia:** enfermedad causada por la mordedura de un animal infectado que se caracteriza por la irritación en los sistemas nerviosos.
- **Picadura de víbora:** dolores seguidos de parálisis de miembros, ceguera y sordera.
- **Picaduras de arañas, garrapatas, escorpión, avispas y abejas:** especialmente peligrosas en personas que sufren alergias y problemas del corazón.

Uso de maquinaria

Al usar maquinaria debe conocer perfectamente todo lo relativo a su funcionamiento, problemas y riesgos específicos.

Engranajes

Riesgos:

- Atrapamiento de las extremidades superiores (mano y brazo).

Zonas de atrapamiento o enganche

Riesgos:

- Atrapamientos en componentes giratorios de las máquinas.
- La ropa, o incluso el pelo, pueden quedar enrollados al mecanismo que gira y arrastrar al trabajador/a.

Puntos de corte

Riesgos: • Cortes y amputaciones.

Zonas de aplastamiento

Riesgos:

- Posicionamiento de operarios/as bajo objetos suspendidos.
- Acciones de acoplamiento y desenganche de aperos.
- Traslado de objetos pesados entre varios trabajadores/as.
- Operaciones de mantenimiento bajo aperos insuficientemente sujetos.
- Manipulaciones bajo cajas basculantes en posición elevada.

Zonas de proyección

Riesgos:

- Determinadas máquinas pueden proyectar partículas y elementos de diversos tamaños con gran fuerza (segadoras rotativas y desbrozadoras, cuchillas, desbrozadoras de martillos, desbrozadoras manuales y máquinas de recolección...).

• El tractor

Riesgos:

- Riesgo de vuelcos, atropellos, atropamientos, accidentes de tráfico.
- Riesgos por ruidos o vibraciones.

La conducción del tractor, como la de cualquier otro vehículo, requiere ante todo prudencia y respeto del código de circulación.

• Uso del fuego

Riesgos:

- Riesgo en vías respiratorias y quemaduras.

El fuego es muy inestable. Si existe algún riesgo es necesario extremar la vigilancia y actuar con la mayor rapidez.

• Manejo de animales

Riesgos:

- Contacto físico: posibilidad de ser lastimado por el animal.
- Transmisión de enfermedades (zoonosis).

Los animales pueden ser imprevisibles. Al tratar con ellos es necesario hacerlo con precaución y respeto.

**STOP riesgos laborales.
Formación es prevención.**

5.4. En caso de accidente

• ¿Qué hacer?

- Conservar la calma.
- Evitar aglomeraciones que puedan entorpecer la actuación de los socorristas.
- Saber imponerse. Es preciso hacerse cargo de la situación.
- No mover a nadie que haya sufrido un accidente hasta estar seguro de que se pueden realizar movimientos sin riesgo de empeorar las lesiones ya existentes excepto cuando las condiciones ambientales así lo exijan o bien cuando se deba realizar la maniobra de reanimación cardiopulmonar.
- Examinar las heridas, a fin de determinar los posibles daños.
- Tranquilizar al herido. Los accidentados suelen estar asustados, desconocen las lesiones que sufren y necesitan a alguien en quien confiar en esos momentos.
- Mantener la temperatura corporal del lesionado/a.
- Avisar a personal sanitario, indicando el lugar y realizando una aproximación de la situación.
- Traslado adecuado. Nunca evacuar en el coche particular.
- No medicar. Esta facultad es exclusiva del médico.

• ¿Qué no hacer?

- Emitir nuestra opinión sobre el estado de salud al lesionado/a o a los familiares.
- Dejar que se acerquen curiosos a la víctima.
- Sustituir al personal médico.
- Permitir que el lesionado/a se enfríe.
- Cegarnos por la aparatosidad de la sangre o la herida.
- Mover o trasladar al lesionado/a (salvo necesidad absoluta).
- Dejar que el lesionado se levante o se siente.
- Administrar comida, agua, café o licor.
- Administrar medicación.

5.5. Decálogo para la prevención de riesgos laborales

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 las mejores aliadas 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/as 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.



06

● FORMACIÓN Y AUTOEMPLEO

6.1. Formación

6.1.1. La formación laboral

Si existe una característica que puede definir la sociedad actual es sin duda su alta capacidad innovadora. Esta constante evolución impone nuevas dinámicas en el mercado laboral a través de la necesidad continua de mejora de las capacidades personales y de adaptación a las nuevas coyunturas. En este proceso el sector agrario no es ninguna excepción. La formación de los profesionales del sector agroalimentario y del medio rural constituye un factor fundamental ante los numerosos procesos de cambio tecnológico, económico y social en que está inmersa la sociedad rural en su conjunto.



Así, la formación constituye un **elemento imprescindible** tanto para la mejora de la actividad profesional del agricultor/a o el ganadero/a, como para el mantenimiento del propio empleo. En el sector agrario muchos trabajadores y trabajadoras realizan diferentes actividades en su labor diaria. Es necesario pues que dichos trabajadores posean una formación adecuada que les capacite para la gestión integral de una explotación, abarcando correctamente las diferentes áreas del proceso productivo.

En sus líneas generales, la formación en el sector agrario debe responder y fomentar los siguientes objetivos:

- Incorporación de las nuevas tecnologías aplicadas a la realidad del sector agrario.
- Modernización y especialización de las tareas agrarias.
- Diversificación de la actividad agraria.
- Preocupación por el respeto medioambiental y la seguridad alimentaria.

6.1.2. Las peculiaridades de la formación en el sector agrario

La formación se ha convertido en un valor añadido que deben tener en cuenta obligatoriamente los agricultores/as y ganaderos/as. Sin embargo, a pesar de esta importancia creciente, el sector agrario presenta una situación de dificultad endémica en el acceso de sus trabajadores a la formación, en gran medida debida a sus peculiaridades físicas y sociales.

6.1.2.1. El entorno físico

Dentro de las peculiaridades que condicionan cualquier iniciativa relacionada con la formación, destaca la referida al entorno geográfico en el que obligatoriamente se lleva a cabo la actividad agraria. Las distancias, las inclemencias meteorológicas, la falta de infraestructuras y los complicados accesos a los centros de formación dificultan, en ocasiones gravemente, el desarrollo cotidiano de las iniciativas formativas en el medio rural.

6.1.2.2. Peculiaridades específicas

Existen otros factores que dificultan el normal desarrollo de las iniciativas formativas en el medio rural y que, junto con el entorno físico, conforman la situación excepcional del sector agrario con respecto a otros sectores. Estos factores son:

- Envejecimiento de la población rural y agraria.
- Desplazamiento, tanto del espacio social como laboral (caída de la población activa agraria y rural).
- Sector agrario en continua reconversión. Cambios en la normativa, en la tecnológica aplicada, en la situación económica.
- Entorno físico con carencias en medios e infraestructura, así como carencias tecnológicas, de canales de comunicación, etc.
- Necesidad permanente de mejorar la cualificación profesional para adaptarse a las normativas comunitarias, nacionales y autonómicas.
- Dificultad de desplazamiento y de acceso a los centros sociales y de actividad formativa.
- Ausencia de horarios de trabajo previsibles que faciliten una correcta planificación de la formación.
- Bajo porcentaje de profesionales con nivel académico medio o superior.

6.1.3. Importancia de la formación en el sector agrario

Y sin embargo, a pesar de las dificultades, la formación en el sector agrario y el medio rural cumple una serie de cometidos que van más allá de su función primaria (dotar de conocimientos, mejorar los modos de desarrollar la actividad profesional...):

- Formar personal y profesionalmente a trabajadores y población rural, realizando una labor educativa más allá de los meros contenidos impartidos.
- Dinamizar la sociedad rural propiciando las relaciones humanas y el intercambio de ideas y opiniones.
- Vertebrar el territorio rural, facilitando la entrada de infraestructuras y el acceso a las nuevas tecnologías de la información.

Por tanto, la formación en el sector agrario se consolida como un elemento imprescindible para mejorar su futuro en cuatro sentidos principalmente:

- Mejora del desempeño profesional.
- Mejora y estabilización del empleo.
- Fijación de la población en el medio rural.
- Dinamización de los colectivos de profesionales con especiales dificultades en el medio (mujeres y jóvenes).

6.1.4. Formación reglada (Escuelas de Capacitación Agraria)

El sector agrario vive en gran parte del *saber hacer* acumulado por la experiencia, unos conocimientos que resultan adecuados para muchas tareas, pero que en ocasiones dificultan la necesaria innovación. Además, gran parte de las vías tradicionales de transmisión de saberes se han roto y no han sido sustituidas por otras en la medida necesaria.



Estas dos circunstancias certifican la necesidad de formación en la agricultura y la ganadería. Esta misión crucial recae en las competencias de las Escuelas de Capacitación Agraria, centros adscritos al sistema educativo en vigor que imparten tecnologías

propias de la rama agraria y que complementan su labor con prácticas en las propias escuelas o en explotaciones.

Las escuelas de capacitación agraria son centros dependientes de las consejerías de agricultura de las distintas comunidades autónomas, cuyo objetivo es orientar hacia el empleo en materia de formación agraria y agroalimentaria.

Dependiendo de la normativa de cada comunidad autónoma, están autorizadas a impartir distintas modalidades de enseñanzas formativas, que pueden comprender:

- **Enseñanza reglada** (formación profesional específica agraria y agroalimentaria).
- **Enseñanza ocupacional** (agricultores jóvenes). Programas dirigidos específicamente a agricultores jóvenes en proceso de incorporación a la empresa agraria, con el objetivo de posibilitar el relevo generacional.
- **Enseñanza continua** (agricultores y personal técnico del sector). Su objeto es adaptar permanentemente las explotaciones agrarias a las innovaciones técnicas que se producen en el sector. Es la formación dirigida a personas trabajadoras, y está subvencionada por el fondo social europeo, con la participación de sindicatos, patronal y administración con competencias.
- Los programas de **enseñanza no reglada** (formación continua y ocupacional) además de ser desarrollados por las escuelas de capacitación agraria pueden ser realizados por los servicios territoriales de agricultura y ganadería en colaboración con las organizaciones profesionales agrarias como COAG y otras asociaciones y entidades relacionadas con los sectores agrario y alimentario.

6.1.5. Propuesta formativa de COAG

- COAG está comprometida con la formación en el sector agrario, llevando a cabo una ingente cantidad de iniciativas formativas en todos los ámbitos del medio rural.

En los últimos años, la oferta de formación de COAG se ha duplicado con la ampliación de los colectivos que constituyen el medio rural, que han venido a sumarse a los ya tradicionales del sector agrario. En consecuencia, acciones formativas propias del sector agrario como la “Aplicación de fitosanitarios” o las más específicas como “Poda de árboles frutales”, comparten nuevo protagonismo con otras como “Servicios de proximidad a la población rural”, o “Nuevas perspectivas de empleo en el sector agrario y el medio rural”.

Otra característica de la oferta COAG de formación es la respuesta directa a la creciente demanda formativa sobre nuevas temáticas como las energías renovables, los nuevos canales de comercialización directa entre productor y consumidor, o temáticas sociales y laborales relacionadas con el medio rural. Queda por lo tanto configurada una propuesta basada en quince modalidades de acciones que aglutinan, de manera genérica, todos los ámbitos de interés preferente para el medio rural.

-----● **Actividades relacionadas exclusivamente con la actividad profesional agraria:**

- Mejora y control de la calidad en las producciones agrarias.
- Gestión de buenas prácticas agrarias.
- Agricultura y ganadería ecológica.
- Gestión empresarial de las explotaciones agrarias.
- Fomento del asociacionismo agrario.
- Prevención de riesgos laborales en la actividad agraria.

-----● **Actividades relacionadas con el medio rural y el desarrollo rural:**

- Normativa agraria y desarrollo rural.
- Enfoque de género en las relaciones laborales y sociales del medio rural.
- Estructura social y laboral del sector agrario y el medio rural.
- Gestión de programas de desarrollo rural.
- Aplicación de las nuevas tecnologías en la actividad agraria y el medio rural.
- Diversificación de la economía agraria y rural.
- Medidas de protección del medio ambiente.
- Gestión sostenible de los recursos naturales.
- Adaptación al cambio climático y practicas agrarias que minoricen los gases efecto invernadero.



Para más información visita tu unión COAG más cercana o entra en:

www.coag.org

COAG
El campo se arruina MOVILÍZATE
ASAJA COAG LEPA
COORDINADORA DE ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES Y GANADEROS

Inicio Quiénes somos Saber más Suscripción

Madrid, 11 de noviembre de 2009

PORTADA
AGRICULTURA
GANADERÍA
ARELAS
DESARROLLO RURAL
POLÍTICA AGRARIA
ECONOMÍA AGRARIA
COMERCIALIZACIÓN Y MERCADOS AGRARIOS
SEGUROS AGRARIOS
CUESTIONES JURÍDICAS
MEDIO AMBIENTE
CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
AGRICULTURA Y GANADERÍA ECOLÓGICA
FORMACIÓN
RELACIONES LABORALES Y MIGRACIONES
ÁREA DE JUVENTUD
ÁREA DE MUJER
PUBLICACIONES
BOLSA DE EMPLEO
BIBLIOTECA
TABLÓN DE ANUNCIOS

Servicios Centrales

NOTICIAS

Última noticia:
11-11-2009 | JUVENTUD AGRARIA DE COAG INAGURA SU PRESENCIA EN FACEBOOK DE LA MANO DEL NUEVO COORDINADOR ESTATAL
El grupo de jóvenes, Sanador Romero, fue elegido la semana pasada en Teruel máximo responsable de los jóvenes de esta organización

Noticias anteriores:
06-11-2009 | ASAJA, COAG Y LEPA INICIA LA CAMPAÑA OFICIAL DE INFORMACIÓN SOBRE EL PARO AGRARIO Y LA GRAN INMIGRACIÓN DEL 21 DE NOVIEMBRE
03-11-2009 | LA "SIERRA DE PROCO" DE LOS HIPER ELEVA LOS MARGINES COMERCIALES DE LOS ALIMENTOS
30-10-2009 | COAG HA SOLICITADO AL MARX EL RECONOCIMIENTO DE LOS AGRICULTORES COMO SECTORES DE LA POBLACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO RURAL

VIDEO

Rueda de prensa convocatori...
El campo se arruina. Explicamos soluciones.

RELLENA EL CENSO AGRARIO

Buscar en COAG

UNIONES

SEMINARIO ESTATAL SECTOR CULTIVOS HERBACEOS
La coyuntura actual del sector de los cereales o examen
Vive de la frontera 01 de noviembre 2009
2009-2010 Calendario Enlaza las campañas agrarias



La salud y la educación son derechos recogidos en la Constitución Española.

6.2. Autoempleo

6.2.1. Autoempleo en el sector agrario

Dada la problemática existente en los núcleos rurales carentes en su mayoría de un tejido empresarial y cuya población dedica principalmente su actividad al sector agrícola y ganadero, se hace necesario incentivar y apoyar iniciativas emprendedoras en dichos ámbitos destinadas al fomento del empleo y el autoempleo agrario, con el fin de asegurar el asentamiento de los habitantes más jóvenes y frenar su despoblamiento debido a la escasez de oportunidades laborales.



Desde COAG creemos que es necesario el apoyo de **iniciativas**, destinadas a la nueva creación, modernización o relevo generacional de explotaciones ya existentes, tal y como se recoge en el plan estratégico de desarrollo rural 2007-2013 cuyos objetivos principales se centran en fomentar la mejora de la competitividad en el sector agrario, la creación de empleo y el desarrollo sostenible en los núcleos rurales.

• Características del sector agrario:

- Existencia de un alto grado de envejecimiento y masculinización de la población dedicada a la actividad agraria.
- Elevados costes de inversión para la instalación de explotaciones agrícolas.
- Falta de alicientes en el medio rural, lo que fomenta la emigración hacia las zonas urbanas en busca de oportunidades laborales.
- Bajo nivel de formación entre la población dedicada al sector.
- Falta de conocimientos y redes para mejorar la comercialización de sus productos y un bajo uso de las nuevas tecnologías.

• Puntos fuertes a desarrollar e incentivar dentro del régimen agrario:

Dada la situación de crisis económica, y las consecuencias que está teniendo en el sector agrícola y ganadero, es necesario un proceso de reorganización del sector, para lo que es necesario:

- Apoyo a los cambios productivos que busquen un mayor nivel de viabilidad basados en los nuevos retos que hay que afrontar (seguridad sanitaria, seguridad energética, cambio climático etc...).
- Apoyo a iniciativas que desarrollen proyectos de transformación y comercialización en los núcleos rurales (dado el escaso valor añadido que resta en el medio rural) favoreciendo la creación de múltiples puestos de trabajo y por consiguiente el asentamiento de población.
- Apoyo a proyectos que fomenten el desarrollo e implantación de energías renovables como complementos de rentas de los agricultores.
- Apoyo y dinamización a la cooperación entre el conjunto de los y las agricultores para poder afrontar con más garantías el mercado y luchar por unos intereses comunes.
- Fomento de explotaciones destinadas a la producción agroecológica, y a la comercialización en circuitos directos con los consumidores.
- Fomento de iniciativas innovadoras.

6.2.2. Asesoramiento a emprendedores

Si tienes una idea o proyecto empresarial y quieres ponerlo en marcha o necesitas realizar un plan de mejora de tu explotación, debes informarte sobre temas como:

- Asesoría legal (forma de constitución, pasos a seguir etc.).
- Información sobre ayudas o subvenciones vigentes para la incorporación o mejora de explotaciones en cada Comunidad Autónoma.
- Búsqueda de fuentes de financiación.
- Asesoría para elaboración del plan de empresa o estudio de viabilidad.

6.2.3. Elaboración de un plan de empresa

- La elaboración de este plan es necesaria para poner en marcha una idea de negocio al permitirnos marcar unas directrices de actuación en el proceso de creación de nuestra empresa, obligándonos a informarnos y asesorarnos sobre todos los trámites necesarios para su creación, a fijarnos unos objetivos.

Además, dicho plan es necesario para solicitar financiación de nuestro proyecto y las correspondientes subvenciones.



Existen organismos autonómicos y locales que informan, orientan, asesoran y forman sobre el proceso de desarrollo de dicho plan: ayuntamientos (agencias de empleo y desarrollo local), grupos de acción local, uniones de COAG, cámaras o delegaciones agrarias etc.

6.2.3.1. Esquema de elaboración del Plan Empresarial

Estos son los puntos que debe poseer todo plan empresarial:

- Datos básicos del proyecto.
- Descripción de actividad a desarrollar.
- Descripción del negocio.
- Análisis del mercado.
- Plan comercial.
- Organización y personal.
- Inversiones necesarias.
- Previsión de cuenta de resultados.
- Financiación prevista.

6.2.4. Financiación

6.2.4.1. Microcréditos

Los microcréditos son pequeños préstamos a bajo tipo de interés y con plazos de devolución flexibles que se conceden sin garantía real; de hecho, el aval de este tipo de préstamos es el esfuerzo de la persona que los solicita y su proyecto empresarial.

En España destacan dos líneas concretas financiadas por el sector público:

- **Línea ICO para microcréditos destinados a microempresas o a personas físicas** que no reúnen las exigencias para obtener créditos por las vías habituales del sistema financiero (en general atienden a colectivos como mayores de 45 años, mujeres, discapacitados, inmigrantes, etc.).

- **Línea de microcréditos para mujeres emprendedoras y empresarias** puesta en marcha por la Dirección General de Pymes en colaboración con el Instituto de la Mujer y cofinanciado por el Fondo Social Europeo. En este caso, el límite máximo de financiación asciende a 15.000 euros, con un tipo de interés fijo del 5%, un plazo de amortización de cinco años y seis meses de carencia.

El **programa de microcréditos** desarrollado por el INJUVE, está destinado a los jóvenes emprendedores **menores de treinta y cinco años**, que no disponen de la capacidad económica suficiente para acceder al sistema crediticio ordinario, **residentes en el estado español** y, en su caso, que cuenten con el correspondiente permiso de trabajo para trabajar por cuenta propia, o se encuentren en disposición de obtenerlo y **reciban asesoramiento técnico empresarial** de las oficinas de emancipación joven que se adhieran al convenio. Se financia el 95% del coste total del proyecto. La desamortización será de 5 años, más seis meses de carencia optativo.

A priori, el principal problema que parece presentar este instrumento de financiación pública reside en que sus potenciales beneficiarios deben contemplar una serie de características muy específicas.

Por otra parte, las cajas de ahorro han añadido a su obra social, en su vertiente más económica, la concesión de microcréditos. Éstos se conceden prioritariamente a aquel sector de la población en riesgo de exclusión social y que suele experimentar notables dificultades para acceder a los canales habituales de financiación.

6.2.4.2. Préstamos a largo plazo (ICO)

En relación con los préstamos ordinarios destacan las intervenciones del Instituto de Crédito Oficial (ICO). Para facilitar la financiación de proyectos de inversión de las pequeñas y medianas empresas españolas, se ha desarrollado la denominada línea ICO-Pymes, que contempla préstamos con una serie de condiciones especiales: plazos de amortización de 5 y 7 años, con periodos de carencia de 1 y 2 años respectivamente, y un tipo de interés favorable. **Esta línea se concede a través de bancos y cajas de ahorro, sin comisiones, y permite financiar hasta el 70% del proyecto de inversión neto en inmovilizado fijo o inmaterial.**



Esta línea ICO-Pymes es, quizá, uno de los instrumentos que gozan de mayor popularidad entre las pequeñas empresas en España.



Financiación
Apoyamos su negocio:

- Financiación especializada
Factoring
Cuentas por cobrar
Leasing
Financiación
- Especial para...
... comercio exterior
... promotores
- Productos y servicios
Tesorería

Encomendado • Financiación • Líneas ICO 2009 • Línea ICO - PYME 2009

Línea ICO - PYME 2009

Línea ya disponible. Solicítela.

No espere más para beneficiarse de la nueva **Línea ICO-PYME 2009**

la Caixa pone a su disposición la Línea ICO-PYME 2009, creada por el Instituto de Crédito Oficial para apoyar y financiar en condiciones preferentes el desarrollo de proyectos de inversión de las pequeñas y medianas empresas españolas en las siguientes condiciones:

Beneficiarios¹	Autónomos y pymes que cumplan los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none">• Menos de 250 empleados.• Volumen de negocio anual no superior a los 50 millones de euros y/o cifra de balance general no superior a los 43 millones de euros.• No participar ni estar participada en un 25% o más por una empresa o un conjunto de empresas que no cumplan los requisitos anteriores.
Inversiones financiadas	Hasta el 100% del proyecto de inversión: <ul style="list-style-type: none">• Máximo: 50% en activo fijo• Máximo: 45% en circulante
Importe máximo financiable	1,5 millones de euros, ya sea en una operación o en varias.

Para recibir un asesoramiento personalizado o para solicitar la Línea ICO-PYME 2009 antes de que se agoten los fondos asignados, contacte lo antes posible con cualquiera de nuestras oficinas.

¿Hablamos?



07

● ASPECTOS GENERALES SOBRE
LAS PERSONAS EXTRANJERAS
EN NUESTRO PAÍS



En la mayoría de las ocasiones, la trabajadora o trabajador extranjero que llega al centro de trabajo no dispone de un conocimiento del país, del trabajo a realizar, normas laborales, derechos y obligaciones, servicios de la localidad, etc. En este sentido son múltiples las ocasiones en las que agricultoras y agricultores ayudan a fomentar unas buenas relaciones sociolaborales a través de la información y la comunicación, ejerciendo la figura de primeros intermediarios.

A continuación resumimos algunos conceptos y procedimientos básicos que afectan a las trabajadoras y trabajadores extranjeros y que consideramos importante que agricultoras, agricultores y sociedad en general conozcan.

7.1. Empadronamiento

El **Padrón** es el registro de las personas que viven en España donde figura también su domicilio.

Todas las personas extranjeras, independientemente de que tengan o no autorizaciones de residencia, tienen derecho al empadronamiento en el municipio en el que viven.



El empadronamiento otorga derechos como la asistencia sanitaria pública y la escolarización de hijas e hijos. Es una manera de justificar la residencia habitual en un municipio determinado.

El empadronamiento se realiza en el Ayuntamiento donde resida el trabajador o trabajadora.

7.2. Sanidad

La salud es un derecho recogido en la Constitución Española, toda la ciudadanía tiene derecho a acceder a la sanidad.

Para acceder a la sanidad pública gratuita es preciso empadronarse y estar en disposición de la tarjeta sanitaria. Todas las personas empadronadas, independientemente de su situación administrativa, tienen derecho a

la sanidad en iguales condiciones que las españolas. En caso de no estar empadronado/a, se tiene derecho a la asistencia sanitaria de urgencia hasta el alta médica.

La tarjeta sanitaria se obtiene en el centro de salud.

7.3. Carné de conducir

Son válidos para conducir en España, los siguientes documentos de conducción:

- Los nacionales de otros países que estén expedidos de conformidad con el Anexo 9 de la Convención de Ginebra, o con el Anexo 6 de la Convención de Viena.
- Los nacionales de otros países que estén redactados en castellano o vayan acompañados de una traducción oficial del mismo.
- Los internacionales expedidos en el extranjero de conformidad con el Anexo 10 de la Convención de Ginebra, o de acuerdo con el Anexo E de la Convención Internacional de París.
- Los reconocidos en particulares convenios internacionales en los que España sea parte.

Tras los 6 primeros meses desde la obtención de la residencia, los permisos anteriormente descritos no serán válidos debiendo superar todas las pruebas correspondientes y cumplir todos los requisitos para obtener el permiso de conducir español.

En la actualidad existen convenios suscritos con los Estados de Andorra, Suiza, Corea del Sur, Japón, Bulgaria, Argentina, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Marruecos, Chile, República Argentina, Bolivia, República Dominicana, Paraguay y Venezuela.



Para obtener más información se puede acudir a la Oficina de la Dirección General de Tráfico de cada provincia o consultar la página:

www.dgt.es

7.4. Visados

- Un visado es una tramitación administrativa que se recoge en el pasaporte por la que se da validez y legitima la presencia, en este caso, del extranjero o extranjera en nuestro país.
-

Existen distintos tipos de visados (tránsito, estancia, estancia por estudios, búsqueda de empleo, residencia y residencia y trabajo). El visado se tramita en el país de origen.

- **Visado de residencia y trabajo:** permite la entrada y estancia por un período máximo de tres meses y durante el cual dará comienzo la actividad laboral o profesional para la que ha sido previamente autorizado. En este tiempo se producirá el alta en la Seguridad Social dando lugar al comienzo de la vigencia de la residencia y trabajo; si trascurrido el plazo no se produce el alta, el extranjero quedará obligado a salir del territorio.

Una vez concedida la autorización administrativa para trabajar en nuestro país y previa a la entrada en España, las personas extranjeras deberán:

- Solicitar personalmente el visado en la **misión diplomática u oficina consular de su país** en cuya demarcación resida, en el plazo de 1 mes desde notificación al empleador o empleadora.
 - Una vez extendido el visado el trabajador o trabajadora deberá entrar en España como máximo **en los 3 meses siguientes**. A partir de la entrada legal en nuestro país, el trabajador o trabajadora **podrá desarrollar su actividad laboral** y se producirá su afiliación, alta y posterior cotización a la Seguridad Social.
 - Una vez que el trabajador o trabajadora extranjera ya se encuentre en España, dispone **1 mes de plazo para solicitar la tarjeta de identidad de extranjero**, si en este momento no existe constancia de afiliación y/o alta en la Seguridad Social podría denegarse la autorización.
- **Visado de Residencia y trabajo de temporada:** posibilita el trabajo por cuenta ajena, hasta 9 meses por un periodo de 12 meses consecutivos.

7.5. Tarjeta de identidad de extranjero

Es el documento destinado a identificar a las personas extranjeras que se encuentran en nuestro país en situación de permanencia legal por un periodo superior a tres meses.

Para obtener esta tarjeta es necesario haber obtenido autorización previa o renovación de la misma.

Las personas extranjeras solicitarán esta tarjeta **ante la Dirección General de Policía** y tiene el mismo periodo de validez o vigencia que la autorización que dio lugar a su expedición.

El **plazo de solicitud** para que el extranjero o extranjera obtenga esta tarjeta, será en el mes siguiente a la obtención de la resolución de la autorización.

La tarjeta de identidad no es necesaria cuando la contratación de trabajadoras y trabajadores responde a un periodo inferior a 6 meses (contratación de temporada o campaña en el sector agrario).

7.6. Reforma de la Ley de Extranjería

La Ley de Extranjería es el nombre con el que se conoce la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, reformada en varias ocasiones. Es la norma española que regula la entrada y estancia de los extranjeros extracomunitarios en el territorio español, así como los derechos y libertades que se les reconocen. Su actual reglamento de desarrollo fue aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

Esta Ley regula el derecho a la reagrupación familiar así como las garantías jurídicas de los extranjeros en los procesos administrativos que

les conciernen. También establece los requisitos para la entrada en territorio español y para la salida del mismo; las autorizaciones de estancia, residencia temporal, incluida la residencia por motivo de arraigo, razones humanitarias u otras circunstancias excepcionales y la residencia permanente; los regímenes específicos de estudiantes, apátridas, indocumentados, refugiados y menores no acompañados; las autorizaciones para trabajar y el contingente anual de trabajadores extranjeros; las infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador. Por último, establece la necesidad de coordinación los poderes públicos, bajo los cuales se regulan las oficinas de extranjería, el Consejo Superior de Política de Inmigración, el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

El anteproyecto de esta Ley presenta algunas novedades destacables:

- La reordenación del acceso por parte de los extranjeros residentes a ayudas públicas en materia de vivienda.
- La introducción de mayores restricciones al régimen de reagrupación familiar de los ascendientes, el acceso de los menores y de los cónyuges reagrupados al mercado laboral así como la admisión de la reagrupación familiar de las parejas de hecho.
- La vinculación de la validez de la autorización de trabajo al alta en la Seguridad Social.
- La introducción de nuevas infracciones por falsedad en la información al padrón y por reagrupación familiar de hecho, ampliación del internamiento a 60 días y regulación del regreso voluntario.
- La regulación del régimen de cooperación y coordinación administrativa y la creación de una base legal mínima para sostener las intervenciones en materia de integración social.

“Toda persona tienen derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.”

Art. 13 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

7.7. Retorno voluntario

- El Gobierno de España ha puesto en marcha un plan de retorno voluntario para aumentar la protección de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes que deseen volver a sus países de origen.

Con esta nueva medida, todos aquellos inmigrantes que se encuentren en situación de desempleo y que procedan de países extracomunitarios con los cuales España tenga firmados acuerdos bilaterales en materia de Seguridad Social, podrán asegurarse el retorno con las máximas garantías. En primer lugar, porque podrán cobrar por anticipado toda su prestación por desempleo y, en segundo lugar porque podrán computar todas las cotizaciones realizadas en España en su país de origen a efectos de una pensión futura.

● ¿Quién se puede acoger a este plan?

Los trabajadores y trabajadoras extranjeros nacionales de alguno de los 20 países extracomunitarios que tengan suscrito con España un convenio bilateral en materia de Seguridad Social:

- Andorra
- Argentina
- Australia
- Brasil
- Canadá
- Chile
- Colombia
- Ecuador
- Estados Unidos
- Federación Rusa
- Filipinas
- Marruecos
- México
- Paraguay
- Perú
- Rep. Dominicana
- Túnez
- Ucrania
- Uruguay
- Venezuela

Todos ellos deben:

- Estar inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo correspondiente.
- Encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de la extinción de la relación laboral.
- Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo del nivel contributivo, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.

- Comprometerse a:
 - Retornar al país de origen en el plazo máximo de 30 días naturales contados desde la fecha del primer pago de la prestación.
 - Hacerlo, en su caso, en compañía de los familiares reagrupados sin una autorización de residencia independiente.
 - No retornar a España en el plazo de 3 años para residir y/o realizar una actividad lucrativa o profesional.

• Prestación económica de las personas que decidan retornar:

Consiste en el abono acumulado y anticipado de la prestación por desempleo del nivel contributivo.

La cuantía será el importe equivalente a la prestación contributiva por desempleo que el trabajador/a inmigrante tuviera reconocida, o la cantidad que le quedara por recibir, si ya estaba percibiendo dicha prestación. Además, se podrán recibir ayudas complementarias para facilitar el viaje al país de origen.

Los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes que se encuentren en situación de desempleo pueden elegir entre retornar a su país de origen acogiéndose al Plan de Retorno Voluntario, o quedarse en España con derecho a la percepción ordinaria de la prestación por desempleo e intentar conseguir un nuevo trabajo.

7.8. Caso especial: Bulgaria y Rumanía

- Desde el 1 de enero de 2009 se han levantado las restricciones a la libre circulación de los trabajadores asalariados nacionales de Bulgaria y Rumanía.

Tienen por tanto derecho a entrar, salir, circular y permanecer libremente en territorio español, (previo cumplimiento de las formalidades previstas en el Real Decreto 240/2007 de 16 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados Miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo).

Los ciudadanos búlgaros y rumanos tendrán derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta propia como ajena, en las mismas condiciones que los españoles sin perjuicio de la limitación establecida en el artículo 39.4 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, relativo a los empleos de la Administración pública.



7.9. Renovación de residencia y trabajo de las autorizaciones por cuenta ajena

Las autorizaciones iniciales deberán renovarse en el plazo de un año y la nueva autorización que expidan tendrá validez para dos años.

Si se solicita una autorización de residencia y trabajo ya renovada por segunda vez, se concederá la residencia de larga duración (nueva denominación). La renovación permitirá el ejercicio de cualquier actividad en todo el territorio nacional.

Plazo de solicitud:

Desde **sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de la autorización, hasta tres meses posteriores a la misma** (en este último caso puede derivar en sanción). En ningún caso se renovará el permiso si se solicita transcurridos más de tres meses. La presentación de la solicitud prorroga la validez de la autorización anterior hasta que se emita una resolución.

"Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país."

Art. 13.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos.



En el Estado español las personas extranjeras gozan, en condiciones plenamente equiparables a las españolas, de aquellos derechos que pertenecen a la persona en cuanto tal y que resultan imprescindibles para la garantía de la dignidad humana (art. 10.1 Constitución Española). Son derechos que corresponden por igual a personas españolas y extranjeras.



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

Uniones COAG regionales y provinciales

COAG ANDALUCÍA

Sevilla

Avda. Reino Unido, 1-1º
Edificio Gyesa Palmera
CP 41012
Tlf.: 95 453 92 29
Fax: 95 453 96 86
coagandalucia@coagandalucia.com

Almería

Puebla de Vúcar

C/ Invernaderos, 11
CP 04738
Tlf.: 950 55 44 33/
950 55 38 99/950 55 42 56
950 55 49 92
Fax: 950 55 38 23
almeria@coagalmeria.com

Otras oficinas: Adra, Alhama, El Ejido, Huercal-Overa, La Cañada, La Mojonera, Pulpí, Roquetas de Mar, San Isidro (Níjar), Vélez Rubio, Vicar.

Cádiz

Jerez de la Frontera

C/ Sol, 16 (Estella del Marqués)
CP 11593
Tlf.: 956 18 14 33/
956 15 53 04 / 670 249 113
Fax: 956 18 02 33
coagcadiz@coagcadiz.com

Otras oficinas: Algodonales, Arcos de la Frontera, Castellar de la Frontera, Chipiona (Cádiz), Coto de Bornos, La Barca de la Florida, Nueva Jarilla, Jerez, Tarifa, Véjer de la Frontera.

Córdoba

Avda. del Aeropuerto, 32, local 1
CP 14004
Tlf.: 957 23 86 01/

957 23 89 73
Fax: 957 45 12 00
coagcordoba@coagcordoba.es

Otras oficinas: Baena, El Villar, Fuente Palmera, Hornachuelos, Montilla, Nueva Carteya, Pozoblanco, Priego de Córdoba, Puente Genil, Valenzuela.

Granada

Motril

Avda. Rodríguez Acosta, 3-1º C
CP 18600
Tlf.: 958 82 57 99/
958 60 59 10
Fax: 958 60 21 01
coaggranada2@terra.es

Otras oficinas: Albuñol, Baza, Castell de Ferro, Cuevas del Campo, El Valle, Huescar, Orce, Polopos-La Mamola, Restábal, Ugijar, Ventas de Zafarraya.

Huelva

Bollullos del Condado

Avda. de la Feria, 3
CP 21710
Tlf.: 959 41 07 87
Fax: 959 41 38 18
coaghuelva@terra.es
Otras oficinas: Aracena, Palos de la Frontera.

Jaén

C/ Maestro Cebrián, 4-1º
CP 23003
Tlf.: 953 25 66 28
Fax: 953 22 84 64
coagjaen@coagjaen.com

Otras oficinas: Andujar, Huesa, Mancha Real, Porcuna, Pozo. Alcón, Puente de Génave, Quesada, Santo Tome, Úbeda.

Málaga

Campanillas

C/ Ivan Pavlov, 8, bajo A
Edificio de CEPES
CP 29590
Tlf.: 952 02 06 44/4
Fax: 952 02 06 46
coagmalaga@coagmalaga.com

Otras oficinas: Antequera, Cuevas del Becerro, Málaga, Vélez Málaga.

Sevilla

Avda. de Italia, manzana 1, bloque F bajo
CP 41012
Tlf.: 95 423 07 50
Fax: 95 423 30 00

coagsevilla@coagsevilla.com

Otras oficinas: Arahál, Carmona, El Cuervo, Lebrija, Los Palacios, Marismillas, Trajano.

UAGA-COAG ARAGÓN

Zaragoza

C/ Lucas Gallego, 72
CP 50009
Tlf.: 976 35 29 50
Fax: 976 35 29 54
uaga@uaga-aragon.com

C/Duquesa Villahermosa, 119, local 5
CP 50009

Zaragoza

Belchite

C/ 18 de Julio, 20
CP 50130
Tlf.: 976 83 09 87
Otras oficinas: Calatayud, Caspe, Ejea de los Caballeros, Zuera.

Huesca

C/ Coso Alto, 67- bajo
CP 22003
Tlf.: 974 24 40 56
Fax: 974 24 42 63
Otras oficinas: Fraga, Puente Reina.

Teruel

Calamocha

C/ Diputación, 1, 2º
CP 44200
Tlf.: 978 73 03 61
Fax: 978 73 03 61
Otras oficinas: Alcañiz, Teruel.

COAG-ASTURIAS

Oviedo

C/ Gascona, 19-1º A
CP 33011
Tlf.: 985 20 52 54/36
Fax: 985 21 70 40
coag@coagasturias.com

UP- MALLORCA

Palma de Mallorca

C/ Manacor, 20-2º-2ª
CP 07006
Tlf.: 971 46 41 42/
971 46 76 57
Fax: 971 46 40 61
admin@unio-pagesos.com

UP-MENORCA

Mercadal

C/ Doctor Llansó, 76
CP 07740
Tlf.: 971 37 51 70
Fax: 971 37 51 70
unio@pagesos.org

COAG-CANARIAS

Las Palmas de Gran Canaria

C/ León y Castillo, 69, 1º ctro.
CP 35003
Tlf.: 928 36 98 06
Fax: 928 38 56 34
coag@inicia.es

Las Palmas de Gran Canaria

La Aldea de San Nicolás

Avda. Los Cardones, 25
CP 35470
Tlf.: 928 89 10 01/73
Fax: 928 89 12 88
coaglaaldea@yahoo.es
Otras oficinas: Santa Mª de Guía, Santa Brígida, La Gomera, Los Llanos de Aridane, San Andrés y Sauces, Sta. Cruz de Tenerife.

La Gomera

C/ Punta Llana, s/n,
(La Lomada)
CP 38800
Tlf.: 922 87 03 60
Fax: 922 87 03 61

La Palma

Los Llanos de Aridane

Avda. Carlos Francisco
Lorenzo Navarro, 36-1º
CP 38760
Tlf.: 922 40 28 88
Fax: 922 40 28 88
coaglapalma@yahoo.es

Tenerife

Santa Cruz de Tenerife

C/ Cairasco, 5, Edificio
Retama 1º A
CP 38004
Tlf.: 922 29 96 55
Fax: 922 29 96 56
coagtfe@yahoo.es

UGAM-CANTABRIA

Torrelavega

C/Ferial de Ganados
CP 39300
Tlf.: 942 80 25 32
Fax: 942 88 89 03
ugamg@mundivia.es
Otras oficinas: Gama, Potes, Ramales, Reinosa, Villacarriedo.

COAG CASTILLA Y LEON

Palencia

C/ Alonso Fernández de
Madrid, 2 - 2 izda.
CP 34001
Tlf.: 979 74 72 25
Fax: 979 74 96 66
coag@coag-cyl.org

Ávila

Pza. de Santa Ana, 7
CP 05001
Tlf.: 920 25 15 00
Fax: 920 21 35 71
avila@coag-cyl.org
Otras oficinas: Cebreros.

Burgos

Avda. Castilla y León, 46
bajo
CP 09006
Tlf.: 947 21 08 18
Fax: 947 21 08 18
burgos@coag-cyl.org
Otras oficinas: Espinosa de los
Monteros.

León

C/ Sancho el Gordo, 3- 1º
A/B
CP 24009
Tlf.: 987 21 58 51
Fax: 987 21 59 19
leon@coag-cyl.org
Otras oficinas: Santa María del
Páramo.

Palencia

C/ Alonso Fernández de
Madrid, 2 - 2 izda.
CP 34001
Tlf.: 979- 74 72 25
Fax: 979- 74 96 66
palencia@coag-cyl.org
Otras oficinas: Herrera del
Pisuerga, Saldaña.

Salamanca

Pza. de Madrid, 10 bajo

CP 37003
Tlf.: 923 25 49 66
Fax: 923 25 25 03
salamanca@coag-cyl.org
Otras oficinas: Ciudad Rodrigo,
Vitigudino.

Segovia
C/ Julián M.^a Otero, 3 bajo
CP 40002
Tlf.: 921 46 05 33
Fax: 921 46 05 33
segovia@coag-cyl.org

Soria
C/ Condes de Gomara, 4 esc. H.
CP 42002
Tlf.: 975 22 05 37
Fax: 975 22 81 33
soria@coag-cyl.org

Valladolid
C/ Santiago, 13-4º C
CP 47001
Tlf.: 983 33 69 75
Fax: 983 97 38 41
valladolid@coag-cyl.org
Otras oficinas: Medina de
Rioseco, Peñafiel.

Zamora
C/ Guerrero Julián Sánchez, 1
CP 49001
Tlf.: 980 51 33 76
Fax: 980 51 07 15
zamora@coag-cyl.org
Otras oficinas: Benavente,
Bermillo de Sayazo, Boveda
de Toro, Toro, Villalpando.

COAG-IR CASTILLA LA MANCHA

Toledo
C/ Colombia, 23, 3º D
CP 45004
Tlf.: 925 25 07 95
Fax: 925 25 17 20
[COAGIRMANCHA@
telefonica.net](mailto:COAGIRMANCHA@telefonica.net)

Toledo
Santa Cruz de la Zarza
C/ Hospital, 10
CP 45370
Tlf.: 925 12 52 59
Fax: 925 14 32 34
bladefensa@terra.es
Otras oficinas: Quintanar,
Miguel Esteban.

Ciudad Real
La Solana
C/ Pozo Ermita, s/n
CP 13240
Tlf.: 926 63 19 55
Fax: 926 63 10 85
coagirlasolana@yahoo.es
Otras oficinas: San Carlos del
Valle, Valdepeñas, Villarrubia
de los Ojos.

Cuenca
Pza. de la Hispanidad, 12
CP 16004
Tlf.: 969 21 12 04
Fax: 969 21 12 04
siac-coag@mixmail.com

Albacete
C/ Concepción, 15-8º D
CP 02002
Tlf.: 967 61 60 44
Fax: 967 61 60 44
FRF1954@yahoo.es
Otras oficinas: Fuente Álamo.

JARC-CATALUNYA
Barcelona
C/ Viladomat, 174
CP 08015
Tlf.: 93 451 03 93/93 453
13 48
Fax: 93 453 72 40
barcelones@jarc.cat

Barcelona
Vilafranca del Penedès
Centre Àgora. Pol.
● Domenys II

CP: 08720
Tlf.: 938 17 41 23
Fax: 938 90 52 14
tarragona@jarc.cat
Otras oficinas: Agramunt,
Bellver de Cerdanya, Mollerusa.

Girona
C/ Ronda Ferran Puig, 18
CP 17001
Tlf.: 972 20 88 81
Otras oficinas: La Pobla de
Segur, La Seu d'Urgell.

Lleida
Gran Passeig de Ronda, 3
entr.dreta
CP 25002
Tlf.: 973 27 80 80
Fax: 973 26 40 90
girona@jarc.cat
Otras oficinas: San Boi de
Llobregat.

Tarragona
Reus
C/ Alcalde Joan Bertran,
34-38,1
CP 43202
977 84 70 07
977 31 23 58
lleida5@jarc.cat
Otras oficinas: Tortosa, Vic.

EHNE-COAG
Vitoria-Gasteiz
Plaza Simon Bolívar, 14
CP 01003
Tlf.: 945 27 54 77
Fax: 945- 27 57 31
ehne@ehne.org

Araba
Vitoria-Gasteiz
Pza. Simón Bolívar, 14 bajo
CP 01003
Tlf.: 945 26 05 33
Fax: 945 27 70 40
● uaga@uaganet.net

Otras oficinas: Amurrio,
Laguardia Biasteri.

Bizkaia

Abadiño

C/ Murueta z/g
CP 48220
Tlf.: 946 23 27 30
Fax: 946 20 28 80
lemoa@ehne.org
Otras oficinas: Gernika,
Karrantza, Mungia.

Gipuzkoa

Tolosa

C/ Nafarroa, Etorbidea, 6
CP 20400
Tlf.: 943 65 42 81
Fax: 943 65 01 67
ehne@ehneg.net
Otras oficinas: Azpeitia, Bergara.

Nafarroa

Iruña-Pamplona

C/ Monasterio de Iratxe, 54-56
CP 31011
Tlf.: 948 25 48 41
Fax: 948 25 33 85
nafarroa@ehne.org
Otras oficinas: Aiegi,
Elizondo, Tudela.

COAG -EXTREMADURA

Badajoz

Avda. Colón, 5 ent. F
CP 06005
Tlf.: 924 25 26 60
Fax: 924 25 26 60
coagextremadura@gmail.com
Otras oficinas: Camino
Morisco, Ribera Fresno,
Villafranca de los Barros.

AGIM-COAG

Madrid

C/ Alenza, 13, 3º-despacho 6
CP 28003
Tlf.: 91 535 27 85
Fax: 91 554 63 92
agimcoag@servicesmail.com

COAG- MURCIA

Murcia

Avda. Río Segura, 7-bajo
CP 30002
Tlf.: 968 35 40 59
Fax: 968 22 70 80
coagirmurcia@coagirmurcia.org
Otras oficinas: Águilas, Bullas,
Caravaca, Cehegín, Cieza,
Dolores-Torre Pacheco, El
Mirador -San Javier, Fuente
Álamo, Jumilla, Lorca, Pliego,
Pozo Estrecho-Cartagena,
Puente Tocinos-Murcia.

UAG-RIOJA

Logroño

C/ Portales, 24-1º izda.
CP 26001
Tlf.: 941 22 71 62
Fax: 941 22 82 95
uagr@uagr.org
Otras oficinas: Calahorra,
Haro, Sto. D. De La Calzada.

LA UNIÓN DE LLAURADORS

Valencia

C/ Mar, 22-1º
CP 46003
Tlf.: 96 315 57 40
Fax: 96 391 59 47
launio@launio.org
Otras oficinas: Albuixech,
Algemesí, Alginet, Benaguasil,
Benifaió, Bonrepós i
Mirambell, Carlet, Caudete,
Cullera, Ceste.

Alicante

C/ Pintor Lorenzo
Casanova, 4-4ª
CP 03003
Tlf.: 96 592 16 83
Fax: 96 598 41 29
alacant@launio.org
Otras oficinas: Almoradí,
Aspe, Benidoleig, Callosa
d'Ensarrià, Campello, Denia,

Hondón de las Nieves, La
Núcia, Novelda, Pedreguer,
Pinoso, Rellou, Teulada.

Castellón

C/ Ramón y Cajal, 17
CP 12002
Tlf.: 96 427 01 08
Fax: 96 427 00 53
castello@launio.org
Otras oficinas: Albocàsser,
Benicarló, Borriana, Cabanes,
Càlig, Canet lo Roig, Coves
de Vinromà, El Toro, Forcall,
La Jana, La Mata, Morella,
Rosildos, Salzadella, Sant
Mateu, Segorbe, Torreblanca,
Vall d'Alba, Vall d'Uixó,
Vilafamés, Vila-real.

SLG

La Coruña

Rua Touro, 21-2º
Santiago de Compostela
CP 15704
Tlf.: 981 55 41 47
Fax: 981 57 25 70
nacional@syndicatolabrego.com

COAG-BRUSELAS

Bruselas

Rue D'Arlon, 51 Bte 15
CP B-1040
Tlf.: 00 32 2 280 04 84
Fax: 00 32 2 280 21 60
coag.bxl@skynet.be