

europapress / andalucía / huelva

Asaja y CCOO firman el convenio del campo en Huelva que contempla una subida salarial del 6% en tres años

ÚLTIMA HORA

undefined
undefined



Publicado 09/10/2018 16:28:35 CET

HUELVA, 9 Oct. (EUROPA PRESS) -

La patronal Asaja-Huelva y el sindicato CCOO, --que cuenta con el 60 por ciento de representatividad en este sector--, han firmado este martes el articulado y las tablas salariales correspondientes al convenio del campo de la provincia de Huelva para los años 2018, 2019 y 2020, que contempla una subida salarial del seis por ciento entre los tres ejercicios. Este convenio, que afectará a entre 70.000 y 80.000 trabajadores y a más de 7.000 empresas, se ha firmado sin UGT, que .

[Configuración de privacidad](#)

En rueda de prensa, el secretario general de Asaja en Huelva, José Luis Marín, y Juan Díaz Alonso, en representación de CCOO, han destacado las novedades sociolaborales que incluye el convenio puesto que se trata de "un documento pionero" para el sector agropecuario a nivel nacional toda vez que, "por primera vez", se incluyen artículos específicos destinados a garantizar la igualdad de trato y oportunidades y para prevenir y actuar en los casos de acoso sexual y por razón de género.

En material laboral, el convenio el convenio fija modificaciones respecto a la jornada laboral que queda fijada en 39 horas semanales, pero a la que se otorga una mayor flexibilidad con el fin de que se adapte mejor a las circunstancias estacionales o de campana.

Así la jornada podrá ampliarse hasta un máximo de diez horas semanales de trabajo efectivo sin que la jornada pueda exceder nunca de nueve horas diarias. El cambio en la distribución de las horas laborables se regularizará bimensualmente y en cualquier caso deberá quedar compensada antes de que finalice la relación laboral.

En cuanto a los salarios y demás conceptos económicos que regula este convenio, estos se verán incrementados en un dos por ciento en cada uno de los tres años de vigencia del mismo.

En cuanto a la cuestión social, este convenio incluye novedades que se suman a las condiciones que se han ido incluyendo en el marco regulador a lo largo de los años, entre las que destacan la disponibilidad de alojamiento gratuito para los trabajadores desplazados de sus lugares de origen o normas "muy estrictas" en materia de prevención y salud laboral.

La primera de ellas es la inclusión de un artículo relativo a la igualdad de trato y oportunidades y la segunda, la creación de un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género. Respecto a esto último, han indicado que además de incluir el protocolo, el convenio recoge como falta muy grave el acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima.

Por su parte, el artículo sobre igualdad de trato y oportunidades supone un compromiso de las partes que entienden que es "totalmente necesario" establecer un marco normativo general de intervención sectorial para garantizar que el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Para ello, han acordado establecer directrices para la negociación de medidas destinadas a prevenir la discriminación directa o indirecta por cualquier cuestión (edad, discapacidad, género, origen, estado civil, religión, convicciones políticas, orientación o identidad sexual, afiliación sindical, lengua, etc).

Asimismo, se contempla la creación de una comisión paritaria por la Igualdad de Oportunidades, integrada por dos miembros por cada parte firmante, que tendrá la encomienda de consulta, seguimiento, elaboración de dictámenes técnicos, campañas de sensibilización e información y elaboración de estudios específicos, entre otras.

Y se crea igualmente la figura de la persona agente de igualdad o persona mediadora intercultural con Perspectiva de Género, que supondrá asegurar una mejor integración sociolaboral de las

personas trabajadora y en especial de las mujeres migrantes y será el enlace en caso de que se produzca cualquier caso de discriminación o abuso.

En cuanto al Protocolo para la Prevención en los casos de acoso sexual y por razón de género, Asaja-Huelva, como patronal agraria, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, sus derechos y sus valores, y a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios sobre esta materia.

El protocolo persigue prevenir y erradicar situaciones discriminatorias por razón de género y otras conductas contrarias a la dignidad de las personas como el acoso moral o el mobbing. Para ello, se establecen una serie de medidas preventivas y también un procedimiento interno de actuación en caso de que se produzca una denuncia o queja interna.

Las partes firmantes entienden que se trata de un convenio que marca "un salto cualitativo y cuantitativo sustancial" y que repercutirá de forma "muy positiva" en el buen funcionamiento de todos los subsectores que componen el sector agropecuario y forestal de Huelva, que "es el más diverso y heterogéneo de nuestra comunidad autónoma", "de ahí que en ocasiones sea extremadamente complicado establecer condiciones que puedan ser asumidas por todos sin perjudicar su sostenibilidad".

SIN UGT

Por su parte, tanto desde Asaja como CCOO han lamentado que UGT se desmarcaran de la negociación de este convenio, incidiendo en que lo deseable hubiera sido que UGT hubiera tenido "responsabilidad" para adherirse y formar parte de la negociación. Asaja, por su parte, ha criticado la postura inamovible, a su juicio, que mantuvo UGT sobre la retribución salarial.

UGT-FICA SE REÚNE CON UPA Y COAG

De otro lado, este mismo martes el sindicato UGT-FICA en Huelva ha mantenido una nueva reunión con las patronales agrarias de UPA y COAG de Huelva al objeto de continuar con el proceso de negociación que ambas partes iniciaron el pasado día 25 de septiembre.

En esta reunión se han intercambiado las plataformas de convenio que recogen las aspiraciones de cada parte, según ha informado el sindicato en una nota de prensa. Así, dentro de las diferencias lógicas que se plantean, existe "el compromiso de dar un impulso al convenio para tender a la igualación con el resto de convenios de Andalucía, así como de modernizar su contenido normativo, para regular aquellos aspectos de formación, igualdad y buenas prácticas empresariales, que han quedado obsoletos por la legislación a aplicar en cada caso".

De este modo, todas las partes coinciden también en que hay que implicar a las diferentes administraciones al objeto de dar soluciones de habitabilidad "dignas" a los alojamientos y facilitar la movilidad de los trabajadores en las empresas del sector, para lo cual, ven "imprescindibles" la Tarjeta Profesional Agraria, en donde quede registrado y acreditado la formación en prevención de riesgos laborales, certificados médicos, Epis facilitados, etc.

Configuración de privacidad

Abogan por dotar al sector agrario onubense de un marco regulatorio, "eficaz y útil para gestionar con claridad todos los aspectos laborales para cada empresa".



Razones por las que octubre parece un lunes eterno

Ay, el otoño. Qué bonito lo pintan en las películas, con todas esas hojas rojizas inundando los parques y las parejas paseando una tarde de domingo. En el cine está genial, pero en la vida real ¿lo recibimos igual? Porque la famosa vuelta al cole es en realidad una cuesta bien empinada: adiós a la jornada reducida, adiós a la luz hasta la cena y adiós al buen tiempo. ¿Cómo vamos a llevarlo bien?

Ofrecido por **Loterías y Apuestas del Estado**



[Configuración de privacidad](#)