

presentar un informe razonado sobre estos aspectos que deberá ser contestado por el empresario.

Los delegados de prevención podrán dirigirse a la Autoridad Laboral para poner en conocimiento de la misma cualquier cuestión relacionada con el funcionamiento y la calidad de las actuaciones desarrolladas por el Servicio de Prevención ajeno, la cual, en su caso, vista la cuestión planteada por dichos delegados, dará traslado a las partes implicadas a efectos de las actuaciones que procedan.

La renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno se negociará, y en su caso, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En caso de desacuerdo el empresario presentará un informe motivando su decisión. En función de su viabilidad jurídica, se podrá acudir de mutuo acuerdo a órganos de solución extrajudicial de conflictos.

Cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa (trabajadores designados, constitución de servicio de prevención propio, concierto con servicio de prevención ajeno) y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas en el Comité de Seguridad y Salud:

Las empresas serán tenidas en cuenta en los programas de incentiva- ción económica a que se refiere el artículo 5.3 LPRL.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá incluir a estas empresas, con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención), en los eventuales programas que puedan seguir al proyecto PREVEA tal y como se señala en la medida 1.1.

Se ampliará el plazo legal de realización de la auditoría en las empresas que tengan esa obligación legal.

#### ANEXO IV

##### Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo<sup>2</sup>, 26 de abril de 2007

###### 1. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables. UNICE, UEAPME, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) los condenan en todas sus formas. Consideran que es de interés mutuo de empleadores y trabajadores ocuparse de esta cuestión, que puede tener serias consecuencias sociales y económicas.

La Unión Europea<sup>3</sup> y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a los puestos de trabajo. Pueden:

- Ser físicas, psicológicas y/o sexuales,
- Ser un solo incidente o patrones más sistemáticos de comportamiento,
- Ser entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, pacientes, alumnos, etc.,
- Variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo las ofensas penales, que requieren la intervención de las autoridades.

Los interlocutores sociales europeos reconocen que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la compañía, del campo de actividad o del tipo de contrato o de la relación de empleo. Sin embargo, ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo. En la práctica no todos los puestos de trabajo y no todos los trabajadores se ven afectados.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que estén dentro de la competencia de los interlocutores sociales y correspondan a la descripción que se hace en la sección 3 de más abajo.

<sup>2</sup> Traducción no oficial. La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.

<sup>3</sup> Esto incluye entre otras las siguientes Directivas:

Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

###### 2. Objetivo

El objetivo del presente Acuerdo es:

Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo,

Proporcionar a los empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

###### 3. Descripción

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras. El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia.

Existe acoso cuando de uno o más trabajadores o directivos, repetida y deliberadamente, se abusa, se les amenaza y/o se les humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo.

Existe violencia cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en circunstancias relacionadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por unos o más directivos o trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad del jefe o trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

###### 4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y de trabajadores puede reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados. Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos. Los procedimientos pueden incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para dar consejo y ayuda. Los procedimientos ya existentes pueden ser apropiados para abordar los problemas del acoso y de la violencia.

Un procedimiento adecuado se apoyará, de manera no limitativa, en lo siguiente:

Interesa a todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.

No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.

Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.

Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.

Las quejas deben estar apoyadas por información detallada.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

La ayuda externa puede ayudar.

Si se comprueba que ha ocurrido acoso y violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores. Esto puede significar acciones disciplinarias, incluso llegar al despido.

La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para su reintegración.

Los empleadores, consultando con los trabajadores y/o sus representantes, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.

Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

###### 5. Puesta en práctica y seguimiento

En el contexto del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo Marco Europeo delega en los miembros de BUSINESSEUROPE, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) para implementarlo de acuerdo con los procedimientos y las prácticas específicas que rigen en los Estados Miembros y en los países del Área Económica Europea.

Las partes signatarias también invitan a sus Organizaciones miembros en países candidatos que implementen este Acuerdo.

La puesta en práctica de este Acuerdo será realizada en el plazo de tres años después de la fecha de su firma.

Las Organizaciones miembros informarán sobre la puesta en práctica de este Acuerdo al Comité del Diálogo Social. Durante los primeros tres años después de la fecha de su firma, el Comité de Diálogo Social preparará y adoptará una tabla anual que resuma la puesta en práctica del Acuerdo. Un informe detallado sobre la implementación de las acciones

tomadas será preparado por el Comité del Diálogo Social durante el cuarto año.

En el supuesto de preguntas sobre el contenido de este Acuerdo, las Organizaciones miembros implicadas pueden referirse conjunta o separadamente a las partes signatarias, que responderán conjunta o separadamente.

En la aplicación de este Acuerdo, los miembros de las Organizaciones signatarias evitarán cargas inútiles a las PYME.

La aplicación de este Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección otorgada a los trabajadores en el campo del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo no perjudica el derecho de los interlocutores sociales a concluir, al nivel adecuado, incluido a escala Europea, acuerdos que adapten y/o que completen el presente Acuerdo de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales concernidos.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**628**

*ORDEN APA/4029/2007, de 19 de diciembre, por la que se definen las producciones y los rendimientos asegurables, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, el ámbito de aplicación, los periodos de garantía, las fechas de suscripción y los precios unitarios del seguro combinado y de daños excepciones en hortalizas de primavera-verano, comprendido en el Plan 2008 de Seguros Agrarios Combinados.*

De conformidad con la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de seguros agrarios combinados, con el Real Decreto 2329/1979, de 14 de septiembre, que la desarrolla, con el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados para el Plan 2008, aprobado mediante el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2007, y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA), por la presente orden se definen las producciones y rendimientos asegurables, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, el ámbito de aplicación, los periodos de garantía, las fechas de suscripción y, por último, los precios unitarios del seguro combinado y de daños excepcionales en hortalizas de primavera-verano.

En su virtud, dispongo:

### Artículo 1. Producciones asegurables y definiciones.

1. Son asegurables, con cobertura de los riesgos de helada, pedrisco, inundación-lluvia torrencial y garantía de daños excepcionales las producciones correspondientes a las distintas variedades de las siguientes hortalizas: acelga, achicoria (raíz y hoja verde), apio, berenjena, berza (col, repollo), borraja, brócoli, calabacín, calabaza, calçot, cebolla, cebolleta, coles (Bruselas), coliflor, chirivía, chufa, espinaca, hinojo, hortalizas orientales, judía verde, melón, nabo, pepino, pepinillo, pimiento, puerro, remolacha de mesa, rábano, romanesco, sandía, y zanahoria y cuya producción sea susceptible de recolección dentro del periodo de garantía establecido para cada provincia y opción, y cuyo cultivo se realice al aire libre, admitiéndose la utilización de túneles u otros sistemas de protección durante las primeras fases de desarrollo de la planta.

En la suscripción de este seguro, y para acogerse a sus beneficios, se tendrá en cuenta que se consideran clases distintas cada uno de los cultivos y las distintas opciones dentro de cada cultivo.

Los requisitos que deben cumplir los distintos tipos de variedades asegurables de pimiento, en cuanto a aprovechamiento y color de comercialización son:

Tipo de variedad	Aprovechamiento	Color de comercialización
Toledo, Grande Plaza, Largo de Reus, Morro de Vaca, Najerano y otros.	Fresco.	Verde o Rojo.
Lamuyo, California y otros.	Fresco.	Verde o en su color de maduración (rojo, amarillo, naranja, violeta, etc.).
Dulce italiano, Cuerno, Cristal, Padrón y otros.	Fresco.	Verde.

Tipo de variedad	Aprovechamiento	Color de comercialización
Morrón o Bola, Pico y Piquillo, Pimiento del Bierzo y otros.	Industria.	Rojo.
Bola o Nora, Choriceros, Guindillas y otros.	Pimenton, Condimento o colorante.	Rojo.

En consecuencia, el agricultor que lo suscriba deberá asegurar la totalidad de las producciones que posea de la misma clase en una única declaración de seguro. Así mismo, la parcelas objeto de aseguramiento cultivadas por un mismo agricultor, o explotadas en común por entidades asociativas agrarias, sociedades mercantiles o comunidades de bienes, deberán incluirse obligatoriamente en una única declaración de seguro.

2. No son asegurables, y por tanto quedan excluidas de la cobertura de este seguro, aun cuando por error hayan podido ser incluidas por el tomador o asegurado en la declaración del seguro, las siguientes producciones:

- Las de parcelas destinadas a experimentación o ensayo, tanto de material vegetal como de técnicas o prácticas culturales.
- Las de parcelas que se encuentren en estado de abandono.
- Las destinadas a autoconsumo situadas en huertos familiares.
- Los semilleros

3. A efectos de definir determinados elementos comprendidos en el seguro regulado en esta orden, se entiende por:

a) Parcela: La porción de terreno cuyas lindes pueden ser identificadas por cualquier sistema de los habituales en la zona (paredes, cercas, zanjas, setos vivos o muertos, accidentes geográficos, caminos, etc.), o por cultivos, variedades diferentes. Si sobre una parcela hubiera cesiones en cualquier régimen de tenencia de las tierras todas y cada una de ellas serán reconocidas como parcelas diferentes.

b) Recolección: Cuando la producción es separada de la planta o del suelo. Para el cultivo de cebolla cuando se ha superado el proceso de oreo o secado, teniendo como límite máximo para la realización de dicho proceso quince días a contar desde el momento en que la planta es arrancada del suelo.

### Artículo 2. Condiciones técnicas mínimas de cultivo.

1. En las producciones objeto de este seguro deberán cumplirse las condiciones técnicas mínimas de cultivo que se relacionan a continuación.

a) las prácticas culturales consideradas como imprescindibles son las siguientes:

- Preparación adecuada del terreno antes de efectuar el trasplante o la siembra.
- Abonado de acuerdo con las características del terreno y las necesidades del cultivo.
- Realización adecuada de la siembra o trasplante, atendiendo a la oportunidad de la misma, idoneidad de la variedad y densidad de siembra o plantación. La semilla o planta utilizada deberá reunir las condiciones sanitarias convenientes para el buen desarrollo del cultivo.
- Control de malas hierbas con el procedimiento y en el momento en que se consideren oportunos.
- Tratamientos fitosanitarios en forma y número necesarios para el mantenimiento del cultivo en un estado sanitario aceptable.
- Riegos oportunos y suficientes en las plantaciones de regadío, salvo causa de fuerza mayor.
- Cumplimiento de cuantas normas sean dictadas, tanto sobre lucha antiparasitaria y tratamientos integrales, como sobre medidas culturales o preventivas de carácter fitosanitario.

Asimismo, y con carácter general, cualquier otra práctica cultural utilizada deberá realizarse de acuerdo con las buenas prácticas agrarias, todo ello en concordancia con la producción fijada en la declaración del seguro.

2. En todo caso, el asegurado deberá atenerse a lo dispuesto en las normas que se dicten sobre lucha antiparasitaria, tratamientos integrales y medidas culturales o preventivas de carácter fitosanitario.

3. En caso de deficiencia en el cumplimiento de estas condiciones técnicas mínimas de cultivo el asegurador podrá reducir la indemnización en proporción a la importancia de los daños derivados de la misma y el grado de culpa del asegurado.