

ESTUDIO DE CASOS sobre:

“Los términos y condiciones de empleo en los Sectores Agrícola y Manufacturero”

Elaborada por Ángel Lozano
Experto de España (FAB)
Madrid, 08 de julio de 2024

I. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Todo el análisis que realizamos en este “estudio de casos” se ha producido mediante búsqueda de escritorio y por la información obtenida de otros trabajos realizados, tanto en proyectos financiados con fondos de la Unión Europea, como en otras actividades profesionales desarrolladas por este experto.

A modo de introducción, queremos señalar una cuestión previa para situar a España tanto en el marco del desplazamiento de trabajadores; como sobre el número de personas trabajadoras migrantes que acceden a nuestro país, y que también son objeto de este proyecto INFO-RIGHTS. Por tanto, vamos a señalar una serie de datos que aporten esa situación actual en nuestro país.:

- **Trabajadores desplazados desde España: España desplazó en 2022, 173.184 trabajadores**, siendo sus lugares de destino: Francia (35%); Portugal (18%); Alemania (12%); Reino Unido (7%); Italia (6%); Bélgica y Países Bajos (4%). [Datos PD A1 de 2022]

El 77% de estos trabajadores desplazados son de nacionalidad española; un 12% de otras nacionalidades de la UE y un 11% *nacionales de terceros países*; entre los que destacan los nacionales de Marruecos y Ecuador.

La duración más habitual de los desplazamientos, no supera un mes de duración (67%); el 20% tienen una duración entre 1 y 3 meses; y los desplazamientos de más de 3 meses representan un 12%.

En cuanto a los sectores de actividad donde más trabajadores se desplazan: Construcción e Industria concentran el 60% del total de desplazamientos realizados; seguidos del sector servicios, con un 20%; y otras actividades con el 15%. El porcentaje de trabajadores desplazados desde *Empresas de Trabajo Temporal* es del 4% (alrededor de 7.000 trabajadores) y los pertenecientes al sector de la Agricultura, el 1% (cerca de 2.000 trabajadores).

[Nota: Nos referimos a los trabajadores desplazados desde empresas españolas porque la legislación española (Ley 45/1999) establece, en cuanto a

las condiciones de empleo de estos posted workers, que a los **trabajadores españoles contratados en España desplazados al extranjero**:

- **Se les aplica la legislación laboral española**, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo
- **Se les garantizan, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español**
- **Se les aplica la normativa española referente a la prevención de riesgos laborales**, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones fijadas por la legislación del Estado de destino]

- **Trabajadores desplazados a España desde otros Estados miembros:** España recibió **79.519 trabajadores** (en ese período) provenientes de: Francia (26%); Alemania (25%); Portugal (21%); Italia, Rumanía, Bélgica y Polonia (3-4%).

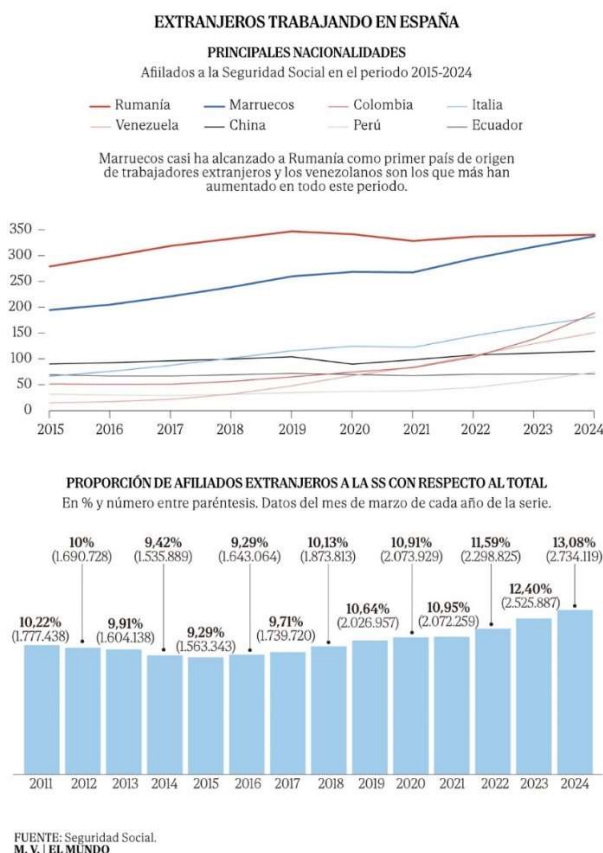
[Estos datos de certificaciones A1 (DPs A1. art 12 RB) no coinciden con el número de comunicaciones presentadas al no estar operativo el *Registro Electrónico Central de desplazamientos*].

La duración más habitual del desplazamiento se sitúa entre 1 y 6 meses en el 68% de los trabajadores recibidos; el 12% tienen una duración superior a los 6 meses; y los desplazamientos de más de 12 meses representan, solo, el 5%.

En cuanto a los sectores de actividad donde más trabajadores se reciben, son los siguientes: Construcción (48%), Industria (26%), Servicios (16%) y Agricultura (10%).

- **Trabajadores migrantes en España:** Para obtener esta información, hemos acudido a los datos de **afiliación a la Seguridad Social** (cerrada a 31 de mayo de 2024, última disponible), donde se recoge un total de **22.219.318** personas afiliadas; de las cuales: 18.347.552 (87%) son españoles y **2.871.768 (13%), extranjeros** (donde se incluyen los trabajadores desplazados procedentes de Estados miembros de la UE). Estos 2,87 millones de trabajadores no españoles pertenecen a:

- **922.890 (32%) de la Unión Europea:** 335.310 de Rumanía; 176.588 de Italia y 64.352 de Portugal, como más destacados.
- **1.948.878 (68%) no europeos;** procedentes en su mayoría de: Marruecos (330.849); Colombia (181.772); Venezuela (147.587) y China (112.992). [Mención especial merecen los 66.529 personas de Ucrania y las 64.165 del Reino Unido]
Del total de extranjeros No-UE, **201.774** pertenecen al sector de la agricultura



- **Trabajadores en el Sector de la Agricultura:** [España dispone de un *Régimen Especial Agrario*, dentro del Sistema de Seguridad Social, en el que se inscriben todos los trabajadores de este sector]

El total de trabajadores afiliados a la seguridad social en el sector de la agricultura es de **697.681**; de los cuales: 433.882 son de nacionalidad española (el 62%); 62.025 de nacionalidades UE (el 9%) y 201.774, extranjeros no UE (el 29%).

Del total de 62.025 extranjeros procedentes de la UE, destacan los 49.149 de Rumanía y los 7.063 de Bulgaria. Ambos países ocupan el 90% del total de trabajadores UE en la agricultura española (79% Rumanía y 11% Bulgaria).

Por su parte, los 201.774 trabajadores del sector agrícola pertenecientes a países No UE, provienen, en algo más del 80 % de países africanos, destacando: Marruecos (113.359), Senegal (16.743), Mali (13.538), Argelia (5.161), Gambia (4.645) o Ghana (3.132). El 11% provienen de países latinoamericanos siendo los más numerosos de: Ecuador (8.229), Colombia (5.2017) y Bolivia (3.132). El 8% restante provienen del resto de zonas no incluidas en las anteriores, destacando los 5.050 de Pakistán o los 1.850 de Ucrania.

➤ **Trabajadores del Sector de la Industria Manufacturera:**

El total de trabajadores en el sector manufacturero es de **2.120.300**, de los que **195.339** son personas extranjeras (tanto de la UE como de otros países No UE), suponiendo el 9,2% del total de trabajadores del sector.

De estas, el 94% (182.991 personas) cotizan en el *Régimen General de la Seguridad Social* (por tanto, son trabajadores por cuenta ajena) y el resto (12.345) lo hacen en el *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*.

Independientemente del sistema en el que cotizan, es necesario señalar que de los 195.339 trabajadores extranjeros, el 65% son pertenecientes a países No UE (126.853 trabajadores) frente al 35% de trabajadores de la UE (68.486).

II.- ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

Antes de referirnos de manera concreta a situaciones de condiciones de trabajo existentes en el sector de la agricultura y en el sector manufacturero, es necesario establecer, también de forma muy breve, cuál es el sector de relaciones laborales en España por que se fijan esas condiciones de trabajo en ambos sectores objeto de este estudio.

España tiene un sistema de relaciones laborales que denominamos *dual*, en el que conviven, en la misma empresa los comités de empresa y una *representación sindical*, que corresponde a los Sindicatos, a través de lo que denominamos “secciones sindicales” y que representan, en sentido estricto, a los trabajadores afiliados a un determinado sindicato.

La participación de los trabajadores en su lugar de trabajo, se lleva a cabo por parte de las dos estructuras mencionadas: Sindicatos y Comités de Empresa y se centra en las dos actuaciones establecidas por la *Directiva 2002/14/CE: Información y Consulta* que se transpuso al ordenamiento jurídico español a través de la *Ley 38/2007*, de 16 de noviembre; aunque la legislación laboral española ya contenía los mismos supuestos regulados por la directiva desde su creación en el año 1980.

De esta forma, el ***Estatuto de los Trabajadores*** español (nuestro código laboral) establece que: Los trabajadores tienen derecho a Participar en la empresa a través de los Órganos de Representación con sus funciones de Consulta, Orientación, Propuesta y Emisión de Informes. (art. 4 ET); y que: El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma... (art. 64 ET)

La concreción de estos derechos, tiene un triple alcance: Por un lado, el derecho del comité de empresa a ser informado sobre determinados aspectos con carácter trimestral, anual o cuando proceda; por otro lado, a ser informado y consultado en otra

serie de materias; y, en tercer lugar, a emitir informe, en un plazo de 15 días, en otra serie de supuestos y antes de la toma de decisión por parte del empresario.

Para poder cumplir con estos sistemas de participación, los trabajadores eligen cada cuatro años a sus representantes en las empresas, los comités de empresa siempre que haya un mínimo de 50 personas trabajadoras; y a delegados de personas (con las mismas funciones que los comités de empresa) en las empresas que tengan entre 6 y 49 trabajadores. De esta manera, todas las empresas tienen representantes de los trabajadores con independencia de la nacionalidad de estos.

La Negociación Colectiva como sistema de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

La Negociación Colectiva, en España, es un derecho reconocido en la *Constitución* en los siguientes términos: “*La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”; desarrollado por el *Estatuto de los Trabajadores*.

Concretándose los criterios que regulan esa negociación colectiva en:

- Consiste en “*el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados*”.
- Este derecho reside en los Sindicatos; y en los Comités de Empresa en el ámbito de los convenios que afectan a una empresa concreta.
- Durante el proceso de negociación, ambas partes estarán obligadas a proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.
- El resultado de las negociaciones son el Convenio Colectivo, los Pactos o los Acuerdos.
- Tanto en los Convenios Colectivos como en los pactos y acuerdos, se recogen las condiciones laborales y profesionales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

El diseño de la estructura de la negociación colectiva en España, permite que existan convenios colectivos en diversos ámbitos: **Estatal-sectorial**; **Regional** (en España, las Regiones se denominan *Comunidades Autónomas*, existiendo 17); **Provincial**; de un **Grupo de empresas**; y de **Empresa**, de manera individualizada.

Las materias objeto de negociación, abarcan la totalidad de condiciones de empleo que afectan a los trabajadores: Retribuciones, planificación de recursos humanos, contrataciones, promoción profesional, formación, evaluación del desempeño, beneficios sociales, prevención de riesgos laborales; y todos los aspectos relacionados con la jornada y los horarios, permisos, licencias, vacaciones, flexibilidad horaria y turnos de trabajo o medidas de equilibrio entre la vida laboral y familiar.

El producto de la negociación colectiva es el **Convenio Colectivo**, al que se define como *"un acuerdo celebrado por empresarios y representantes de los trabajadores por el que se regulan condiciones de trabajo y productividad así como la paz laboral a través de aspectos obligacionales pactados"*, que tiene fuerza vinculante para las partes y en el que se puede incluir cualquier materia que tenga que ver con las condiciones de empleo (profesionales y laborales) de los trabajadores: promoción, jornada, vacaciones, medidas de conciliación laboral, prevención de riesgos laborales, cuantías salariales, etc., así como la mejora de los procedimientos de información y consulta.

Desde el año 1994, en que se sustituyeron las antiguas *"ordenanzas laborales"* (un reglamento laboral por el que se fijaban las condiciones mínimas de trabajo de un sector o rama determinada o de una empresa), **todos los trabajadores están integrados en un Convenio Colectivo que les es de aplicación**. Normalmente, existe un convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, que es desarrollado en los ámbitos Regionales (las 17 Comunidades Autónomas), en los ámbitos provinciales o municipales y en el de cada empresa.

Esta situación complica, enormemente, señalar las condiciones de empleo tanto en el sector agrícola como manufacturero porque, como veremos a continuación el número de convenios colectivos que pueden aplicarse supera los ciento.. Por tanto, establecer un listado de la totalidad de convenios colectivos es una tarea muy complicada ya que habría que distinguir entre los que se encuentran vigentes en un momento determinado y los que, agotada su vigencia temporal, están en fase de negociación manteniendo prorrogadas sus cláusulas obligacionales. Significar, a modo de ejemplo, que, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo de España; en 2022 se firmaron 1.468 convenios (de los que 346 eran nuevas unidades de negociación) que afectan a un total de 4.638.439 trabajadores; y que en 2023, se firmaron 1.151 convenios (276 de nuevas unidades de negociación) que se aplican a 3.471.152 trabajadores.

Para finalizar este capítulo dedicado al sistema de relaciones laborales español y a la participación de los trabajadores, es necesario señalar que también existen otras unidades de actuación cuya actividad se desarrolla cuando se producen incumplimientos de esos derechos básicos, por parte de los empresarios que pueden ser resueltos a través de tres instrumentos, establecidos en nuestra legislación laboral, y que también podemos considerarlos "de participación de los trabajadores":

- la Inspección de Trabajo (tanto en materia laboral como de seguridad y salud)
- la jurisdicción judicial (los tribunales), a los que se puede acudir con procedimientos abreviados mediante demanda de vulneración de derechos fundamentales ante esos incumplimientos de la parte empresarial.
- y, el derecho de huelga que, aunque existente como tal, adolece de deficiencias y de garantías para los trabajadores.

Esta situación que acabamos de señalar (y que se aplica, por igual, al sector de la agricultura y al de la manufactura) hace que los *Trabajadores Migrantes con contrato de trabajo (en situación regular)*, **disfruten de las mismas condiciones de empleo que los nacionales o desplazados al estar sujetos al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo de aplicación en su sector**. Únicamente se les exige una **Autorización inicial de Residencia Temporal y trabajo por cuenta ajena**, que solicita el empresario para el trabajador que pretende contratar y de acuerdo con los requisitos de la *Ley 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*

Además, para regular el **flujo migratorio** (regular, seguro y ordenado) de estas personas, España dispone de un instrumento que actualiza cada año: el Programa **GECCO de contratación en origen**; que es un procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen, en función de la situación nacional de empleo, la previsión anual de las ocupaciones y las cifras previstas de empleos que pueden cubrirse a través de esta vía.

III.- HALLAZGOS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA

España es el 4^a país con más empleo agrario de la UE (por detrás de Rumanía, Polonia e Italia), con un total de trabajadores afiliados a la seguridad social de **697.681**; de los cuales: 433.882 son de nacionalidad española (el 62%); 62.025 de nacionalidades UE (el 9%) y 201.774, extranjeros no UE (el 29%), como ya hemos señalado.

El sector agrícola español arrastra, desde hace años, una serie de problemas que pueden ser endémicos:

- La falta de personal. Cerca del 40% de empresas agrícolas encuentran dificultades a la hora de encontrar mano de obra, según la última encuesta a las empresas del Banco de España
- Las contrataciones son inestables: Dependen de factores estacionales como el clima o el crecimiento de los productos.
- O, el hecho de que las condiciones laborales generan rechazo por parte de los trabajadores nacionales

El peso de los trabajadores extranjeros en el sector agrícola ha ido aumentando en los últimos años, pasado de representar el 20,8% en 2011, al **38% en la actualidad**, de los que el 9% están catalogados como *posted workers*; y esto a pesar del descenso de empleados extranjeros durante la pandemia. Como también hemos señalado, el 80% del 29% de trabajadores extranjeros No UE proceden de países africanos, con ese 72% de trabadores provenientes de Marruecos.

El Convenio Colectivo y las Condiciones de Trabajo de aplicación en el Sector de la Agricultura

Como ya hemos señalado, la regulación de cualquier trabajador en España, además de lo establecido en el código laboral español (el Estatuto de los Trabajadores), se establece en un convenio colectivo que le es de aplicación.

El ámbito sectorial relacionado con el CNAE (Código nacional de actividades empresariales) se cataloga como *"Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con los mismos"*, existiendo hasta 52 subcódigos como: Cultivos de arroz, cultivos de cereales, acuicultura, pesca, actividades forestales, cultivos de hortalizas, explotaciones de ganado, avicultura, etc.

En este sector profesional existen convenios regionales, establecidos por Comunidades Autónomas; convenios provinciales; convenios de ámbito inferior a la empresa (locales o comarcales); de grupos de empresas; o de ámbito de empresa. **El número total de convenios existentes es enorme; sirva como referencia el hecho de que existen 668 concenios colectivos de ámbito provincial vigentes en la actualidad; o 398 de ámbito de empresa.**

A modo de ejemplo, nos vamos a referir a dos convenios, de carácter regional, uno: El *"Convenio Colectivo del Sector del Campo de la Comunidad de Madrid"*; con una duración de 5 años (de 2022 a 2026) y que tiene asegurado un incremento salarial de IPC real del año anterior, por lo que el primer año (2022) se inicia con un incremento del 6.5% y el segundo año (2023) los salarios se incrementan en un 5.7%; estableciéndose salarios que van de los 15.105 € a los 18.898 €, ambos en cómputo anual y en función de la categoría del trabajador.

Y, otro de carácter provincial: El *"Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León"*; en el que se establecen unas retribuciones que van desde los 12.885 € hasta los 14.850 €, ambos en cómputo anual. Este convenio incluye, en su artículo 33, lo que se denominan *"Remuneraciones en especie"* que recoge lo siguiente:

Cuando una empresa facilite al trabajador manutención, alojamiento u otro servicio y éstos aparezcan en el contrato de trabajo como remuneración en especie, el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes valores:

- *Alojamiento: 10 % del salario mensual.*
- *Manutención y otros servicios: 15 % del salario mensual.*

No podrá deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal.

Independientemente de las cuestiones relacionadas con las retribuciones salariales de los trabajadores, el resto de condiciones de trabajo mínimas que podemos señalar

porque se contienen en el *Estatuto de los Trabajadores* (los convenios colectivos deben respetar estas condiciones mínimas y, únicamente, se permite su mejora en esa negociación colectiva llevada a cabo) son las siguientes:

- El derecho a que se proteja y garantice su seguridad y salud en el trabajo, estableciendo una protección eficaz en esta materia, formación adecuada y reconocimientos médicos, al menos, anuales
- Derecho a la intimidad en el entorno digital y a la desconexión
- Establecimiento de un sistema de clasificación profesional por grupos de titulación y categorías laborales a través del cuál se establecen las retribuciones, los sistemas de evaluación del desempeño y productividad o los procedimientos de promoción interna en la empresa
- Derechos a recibir una formación continua relacionada con su puesto de trabajo y con materias de seguridad y salud.
- Derecho a percibir una retribución salarial por el trabajo desarrollado donde se incluyen todos los conceptos que tiene derecho a percibir el trabajador (incluidas las horas extraordinarias y las trabajadas en jornada nocturna o en días festivos). Se establece un salario mínimo interprofesional a partir del cual se regulan estos salarios. Y se establece la igual percepción del salario sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.
- Una jornada máxima de 40 horas mensuales establecida en cómputo anual y cuya distribución por jornadas y horarios se pacta en los convenios colectivos
- Períodos mínimos de descanso durante la jornada laboral de 20 minutos; y de 12 horas entre una jornada y la siguiente y de un descanso semanal continuado de 1 día y medio. Se establece la adaptación de esta jornada laboral en función de diversas situaciones como: Cuidado de hijo menor o persona mayor, de persona con discapacidad y para conciliar vida laboral y familiar
- Se establecen una serie de permisos a los que tiene derecho el trabajador en determinadas situaciones: 15 días por matrimonio o pareja de hecho; 5 días por accidente grave de un familiar; 2 días por fallecimiento de cónyuge o familiar; 1 día por traslado de su domicilio habitual; el tiempo indispensable para cumplir con una obligación pública o personal; para realizar funciones de los sindicatos o para realizar exámenes prenatales las mujeres embarazadas.
- Permisos relacionados con la maternidad y paternidad, con la guarda y custodia de los menores y con la adopción a el acogimiento familiar
- 30 días naturales de vacaciones anuales
-

- Negociación de Planes de igualdad que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de cada empresa.

Como puede apreciarse es un catálogo muy extenso que me he limitado a enunciar y que es objeto de revisión y mejora en los convenios colectivos, independientemente de su ámbito de aplicación.

Trabajo precario y mano de obra migrante en el sector agrícola español

En esta parte de nuestro informe, vamos a detenernos a señalar casos prácticos de situaciones de abusos por parte de los empleadores que pueden ilustrar algunos aspectos que estamos analizando en nuestro proyecto. [Es necesario significar que vamos a plantear casos extremos que no son la tónica general ni de nuestro país, ni del sector agrícola, si bien, también es necesario destacar que existe un amplio número de contrataciones irregulares, de economía sumergida o de "trabajo negro" que no es posible cuantificar aunque determinados estudios indican que podría acercarse a las 25.000 personas sin contrato laboral. La OIT calcula que alrededor del 61,2% de la mano de obra agrícola de la UE tendría un empleo informal].

En los casos que vamos a presentar a continuación, podemos apreciar cómo ese trabajo precario se traduce, en algunas ocasiones en situaciones de explotación Laboral, de desprotección de los trabajadores temporeros e, incluso, delitos contra los derechos de los trabajadores por alojamientos sin condiciones de habitabilidad y ello debido a tres situaciones fundamentalmente:

- La existencia de algunos empresarios agrarios "piratas", con falta de escrúpulos a la hora de obtener el máximo beneficio
- La realidad de unos inmigrantes reacios a denunciar porque acuden a nuestro país huyendo de condiciones laborales todavía peores.
- Y el poco número de Inspectores de Trabajo para vigilar las actividades agrarias y la falta de recursos

Dentro del sector agrícola se producen más casos de explotación laboral y desprotección de los trabajadores entre los temporeros, de campañas específicas, y entre los jornaleros del campo, con denuncias por jornadas que se prolongan "de sol a sol", por la existencia de salarios muy bajos, violencia física y verbal o restricciones a la libertad de movimientos o a las comunicaciones con su entorno

Y esto ocurre a pesar de que a los trabajadores temporeros del campo se les reconoce el siguiente derecho (artículo 99.3 del Real Decreto 557/2011):

Que el empleador ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que garantice, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento; y que el empleador organice los viajes de llegada a España y de regreso al país

de origen y asuma, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.

Algunos casos concretos de situaciones de Explotación:

- ❑ **La consultora berlinesa Löning estableció en 2020** que la agricultura española atentaba contra los estándares laborales de Europa.

En el documento “*Cómo las compañías pueden lidiar con la explotación laboral en el sector de la agricultura*” se refería a España e Italia como dos países de la UE donde las condiciones laborales son indignas; y estableció varios ejemplos que han sido objeto de judicialización en España:

- Los cosechadores de ensaladas del campo andaluz, con jornadas de trabajo excesivas y retribuciones muy bajas
- Los 59 inmigrantes de los campos de ajo de Cuenca que debían trabajar de sol a sol y con salarios y alojamientos de miseria.
- Casos con salarios de seis euros al día, o de 25 euros al mes.
- Las condiciones que imponían algunos responsables de explotaciones agrícolas, que dejaban hasta 20 personas “en apartamentos insalubres”

- ❑ **29 venezolanos y haitianos fueron víctimas de abusos laborales que podrían constituir trabajo forzado.**

Estos trabajadores, reclutados por más de 20 empresas intermediadoras de mano de obra agrícola, todas relacionadas con un mismo contratista, fueron amenazados con la pérdida de su estatus migratorio si no aceptaban condiciones abusivas como: salarios menores a lo acordado; jornadas extensas sin remuneración de horas extras; habitaciones insalubres y sin autorización para abandonar el predio.

La Inspección del Trabajo sancionó a algunas de estas empresas por incumplir el descanso dominical y las normas sanitarias mínimas; mientras que la justicia falló a favor de algunos trabajadores que denunciaron salarios impagos

- ❑ **Temporeras de la fresa, presas de la explotación, el acoso y el covid-19**

Se denunció la violencia sexual y la explotación laboral de las temporeras, en su mayoría migrantes de origen marroquí, de la recogida de la fresa y frutos rojos en Huelva.

La cadena de vulneraciones que sufren se han visto agravadas por y durante la pandemia del covid-19, lo que ha llevado a *Women’s Link Worldwide* y otras

siete organizaciones a llevar el tema a la ONU para llamar la atención sobre las mujeres migrantes en el campo

En la primera de las inspecciones se dismanteló una red que obligaba a inmigrantes sin papeles a jornadas extenuantes de 12 horas al día cobrando muy por debajo del convenio

En este caso concreto, se detectaron situaciones de:

- Vulneraciones desde el momento de la selección de las trabajadoras, haciéndoles contratos en idioma que no entienden
- Cesión ilegal de trabajadoras de una empresa a otra
- Privación de los descansos diarios y semanal
- Ampliación de la jornada al establecerse objetivos de productividad inalcanzables
- Hacinamiento en el alojamiento y descuentos de los gastos de luz, agua y alquiler
- Y, falta de acceso a la cobertura sanitaria

La solución aportada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo, consciente de estas situaciones por diversas denuncias presentadas por asociaciones, fundamentalmente, realiza, en este último año, una acción inspectora específica en explotaciones agrarias a las que acuden acompañados de la Guardia Civil para analizar situaciones y entrevistar a los trabajadores migrantes con el fin de detectar estas situaciones de ilegalidad, “*explotación laboral*” y “*esclavitud*”. Esas visitas están siendo denunciadas por algunos empresarios del campo como “persecución de los inspectores de trabajo” a los agricultores.

Para intentar detectar esas situaciones de precariedad y explotación de los trabajadores migrantes, la *Inspección de Trabajo* ha elaborado un cuestionario (9 páginas y 6 temas) que realiza a los trabajadores del campo con preguntas que pretenden reconocer situaciones de violencia física o verbal como las siguientes:

¿Presenta el trabajador indicios de malos tratos como magulladuras?,
¿Muestra el trabajador signos de ansiedad?, ¿Existen otros indicios de confusión mental o de violencia?, ¿Muestran los supervisores/empleadores un comportamiento violento?, ¿Realiza el trabajador declaraciones incoherentes o muestra signos de pérdida de voluntad por presión del empleador?, ¿Notifican los trabajadores las amenazas dirigidas contra ellos, sus compañeros o miembros de su familia?, ¿Existe algún indicio de que el trabajador haya sido objeto de intimidación o chantaje (con o sin la complicidad del empleador)? y
¿Muestra el trabajador un comportamiento ansioso?

O, preguntas sobre las situaciones de restricciones a la libertad de movimientos; por citar dos ejemplos del contenido de este cuestionario:

¿Está el trabajador encerrado en el lugar de trabajo?, ¿Se obliga al trabajador a dormir en el lugar de trabajo?, ¿Hay signos visibles que indiquen que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo, como alambradas o la presencia de guardianes u otras limitaciones de este tipo?, ¿Se amenaza al trabajador para que no abandone el lugar de trabajo? Y ¿Tiene el trabajador la capacidad de salir del lugar de trabajo?

IV.- HALLAZGOS EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

La industria manufacturera ocupa a 2.120.300 trabajadores, agrupando el 89,6% del total del sector industrial (que engloba a 2.366.613 trabajadores) en que se integra junto con las *industrias extractivas*; las industrias de *suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*; y las industrias de *suministros de agua, actividades de saneamiento y gestión de residuos* [estructura definida en el código CNAE-2009].

En concreto, dentro del sector manufacturero en España, se encuentran encuadradas las actividades laborales o productivas asociadas a la fabricación total o parcial de productos, entre las que podemos citar:

- Las propias de la artesanía, que contemplan la fabricación desde la manipulación de la materia prima hasta el producto listo para su comercialización.
- Las que elaboran subproductos que sirven para otros procesos de integración del producto final.
- Las que configuran el producto final a partir de subproductos intermedios.

Entre los subsectores productivos que pueden contemplar actividades en alguna de las que acabamos de señalar, podemos considerar los siguientes:

- Calzado, textil y vestimenta
- Industria alimentaria, de bebidas y de tabaco
- Madereras y papeleras
- Automoción
- Electricidad y electrónica
- Fabricación de maquinaria
- Plantas de reciclado

Como ya hemos señalado, de éstos, **195.339** son personas extranjeras (tanto de la UE como de otros países No UE), suponiendo el 9,2% del total de trabajadores del sector; y pertenecientes a países No UE, 126.853 trabajadores, el 65%; frente al 35% de trabajadores de la UE (68.486).

El Convenio Colectivo y las Condiciones de Trabajo de aplicación en el Sector de la Industria Manufacturera

Todo lo que hemos señalado en cuanto a las condiciones de trabajo mínimas del sector de agricultura, reguladas en el *Estatuto de los Trabajadores*, lo damos por reproducido en este apartado y para el sector manufacturero ya que son normas básicas mínimas para cualquier trabajador en España.

Por tanto, vamos a centrarnos en la estructura de convenios colectivos existentes en la industria manufacturera y en las retribuciones del sector.

Como hemos señalado, la industria manufacturera forma parte del más amplio sector industrial que dispone de un convenio sectorial estatal: El *IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal*, cuya vigencia se extendía desde el año 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, encontrándose, en la actualidad, en fase de negociación para su renovación.

Este convenio colectivo, establece un sistema de clasificación profesional que sirve para definir las retribuciones salariales, así como los sistemas de promoción interna y de ascensos entre categorías.

El sistema de clasificación profesional se estructura en torno a 7 grupos de titulación donde se integran las distintas categorías laborales y donde se establece el salario base para cada uno de estos grupos:

Grupo de Titulación	Categorías laborales	Salario Base mensual
1	Personal Técnico / Analista de Sistemas / Arquitectos / Dirección de áreas y servicios / Ingenierías / Licenciaturas	1.767,60 €
2	Titulaciones superiores de entrada / ATS o DUE / Arquitecturas técnicas / Projectistas / Ayudantes de ingeniería y arquitectura / Graduados/as sociales y/o diplomaturas en rel. Lab / Ingenierías técnicas	1.683,15 €
3	Jefatura de taller / Maestría Industrial / Jefatura de áreas y servicios / Analista Programador/a / Delineante Projectista / Dibujante Projectista / Jefaturas de áreas y servicios.	1.556,17 €
4	Encargados/as / Profesional de oficio especial / Delineación 1. ^a / Técnicos/as administrativos/as / Técnicos/as laboratorio / Técnicos/as organización	1.408,26 €

Grupo de Titulación	Categorías laborales	Salario Base mensual
5	Chófer de camión / Coordinación de grupo profesional de oficio de 1. ^a y 2. ^a / Profesional Siderúrgico de 1. ^a y 2. ^a / Delineante 2. ^a / Oficialías administrativas de 1. ^a y 2. ^a / Comercial.	1.367,10 €
6	Chófer de turismo conducción de máquina especialista / Profesional de oficio de 3. ^a / Profesional siderúrgico de 3. ^a / Personal de almacén / Auxiliares en general / Dependiente/a / Operador/a de ordenador / Atención telefónica.	1.344, 90 €
7	Peón/a / Aprendiz / Personal Técnico / Grupo Analista Programador/a / Delineante Proyectista / Dibujante Proyectista / Jefaturas de áreas y servicios / Ordenanza /Portería.	1.239,12 €

Para señalar las titulaciones y capacitaciones profesionales necesarias para el desempeño de las anteriores categorías laborales, el convenio establece en su anexo VIII, la „Convalidación de certificados de profesionalidad, título de FP, realizados al amparo de la LOE, y títulos de FP realizados al amparo de la LOGSE con la formación en PRL regulada por el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM)”.

En cuanto al salario, hemos reflejado, únicamente, el salario base establecido en convenio y en cómputo mensual. Este salario se abona en un total de 14 pagas y a este salario base hay que añadirle diferentes complementos por distintos conceptos (producción, especial responsabilidad, trabajo penoso, ampliación de jornada o jornada especial, y un largo etcétera) que se establecen para cada una de las categorías y en los convenios de ámbitos inferiores a este sectorial-estatal (por tanto, en los ámbitos regional, local o de empresa).

Como también hemos tenido oportunidad de comentar a lo largo de este informe, el número de convenios existentes en España es muy numeroso. Realizando una búsqueda en el *Registro Nacional de Convenios Colectivos*, REGCON, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, existen 14.580 convenios de las *Industrias manufactureras* [Sirvan los siguientes "pantallazos" como ejemplo]

convenio industrias manufactureras

14580 resultados para convenio industrias manufactureras

Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industria Textil y de la Confección, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industria Química, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industrias de Frío Industrial, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industrias de la Ferralla, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus Derivados, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Taller de Carpintería, Almacén de Madera, Tapicería y Cestería, Moldurería, Talla, Torno y Modelaje, Ebanistería y Muebles Curvados

Convenio Colectivo de Industrias de Fabricación de Conservas vegetales, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industria del Calzado, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Marroquinería, Artículos de Viaje, Cueros Repujados y Pieles, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Perfumería y Afines, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Metal, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida, Normativa Estatal

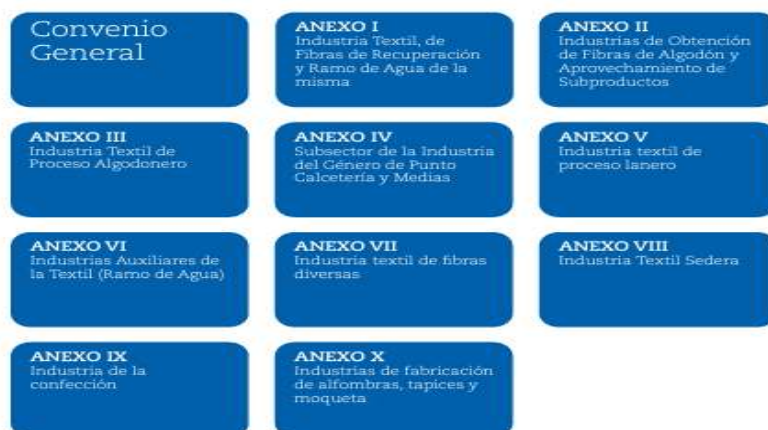
Convenio Colectivo de Industrias Elaboradoras del Arroz, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Fabricación de Helados, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Industrias del Curtido, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, Normativa Estatal

Convenio Colectivo de Corcho, Normativa Estatal

Otro ejemplo, para que se aprecie la dificultad de este análisis, podemos encontrarle en el ámbito del sector industrial y manufacturero donde uno de estos convenios es el *Convenio General para las Industrias textiles* que, a su vez, dispone de 10 convenios colectivos de ámbito sectorial-estatal para distintas actividades de la industria textil: Proceso algodonero, proceso lanero, seda, fibras diversas, alfombras, tapices y moquetas, etc, como puede verse esquematizado en el siguiente cuadro.



V.- CONCLUSIONES

A pesar de disponer de una regulación tan exhaustiva, existen una serie de **dificultades, barreras y retos** que podemos diferenciar en función del colectivo de trabajadores de que se trate y que, probablemente, se dé más en el sector de la agricultura.

Si nos referimos a los ***posted workers***, siguiendo la normativa europea sobre ellos, los mayores problemas se centran en los **incumplimientos del Convenio Colectivo**, en especial en materia de salario y jornada de trabajo y descansos; y en las

contrataciones irregulares; entendiendo por tales, las que se producen con titulaciones inferiores a las efectivamente desarrolladas para abaratar costes salariales.

En cambio, si nos referimos a los **trabajadores migrantes** encontramos otros problemas: Colectivos de trabajadores de Estados no miembros de la UE que acaparan buena parte del trabajo migratorio, **sin respetar las condiciones laborales;** con situaciones de **abusos laborales** y con la existencia de **delitos contra los derechos de los trabajadores y sus condiciones de vida por alojamientos sin condiciones de habitabilidad**, como hemos señalado en algunos ejemplos concretos en el sector de la agricultura.

Además de esta situación general, podemos señalar las siguientes conclusiones, comparando ambos grupos de análisis en nuestro proyecto:

1. Existe una mayor cantidad de personas extranjeras (nacionales de la UE o de terceros países) que desempeñan su trabajo en el sector agrícola (el 29% del total de empleados) que en el sector manufacturero (el 9% del total del sector).
2. Si consideramos la procedencia de estos trabajadores hay un amplio porcentaje de trabajadores No UE frente a los ciudadanos de la UE. El 76% en el sector agrícola proceden de países No UE y el 65% en el sector manufacturero.
3. Todos los trabajadores tienen reguladas sus condiciones de trabajo en un convenio colectivo que les es de aplicación, existiendo unas condiciones mínimas establecidas en el *Estatuto de los Trabajadores*, el código laboral español.
4. Los salarios se establecen en los convenios colectivos, existiendo un salario base, mínimo, de referencia en el convenio colectivo sectorial estatal que se adapta en los convenios de ámbitos inferiores y se complementa con diversos complementos establecidos en función del desarrollo de determinadas funciones, actividades penosas o peligrosas o por jornadas nocturnas o en día festivo, entre otras
5. Los trabajadores migrantes con contrato de trabajo (en situación regular) y los posted workers, *disfrutan de las mismas condiciones de empleo que los nacionales al estar sujetos al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo de aplicación en su sector.*
6. A los trabajadores desplazados desde empresas españolas a otro Estado miembro, se les aplica la legislación laboral española; se les garantizan, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español; y se les aplica la normativa española referente a la prevención de riesgos laborales; todo ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones fijadas por la legislación del Estado de destino.