



Cáritas

PROTOCOLO DE TRABAJO EN INTERMEDIACIÓN CON EL SECTOR AGRÍCOLA



ÍNDICE

- Objetivos
- A quién va dirigido

1- PERSONAS TEMPORERAS Y EMPLEO: ¿QUIÉNES SON Y CÓMO ES SU SITUACIÓN?

1.1-Perfil actual.

1.2-Condiciones y principales dificultades del sector:

- Vivienda
- Figura de las personas intermediarias ilegales
- Contratos en origen
- Condiciones laborales

2- CLAVES DEL ACOMPAÑAMIENTO:

- Intermediación con personas temporeras
- Intermediación con empresas agrícolas y agricultores/as
- Protocolo de trabajo con Empresas agrícolas y agricultores/as

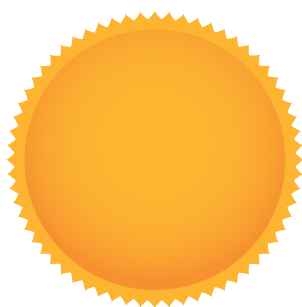


OBJETIVOS:

- Ofrecer claves para el acompañamiento a personas temporeras desde los programas laborales protegiéndolas contra la vulneración de los derechos laborales
- Motivar y animar a las Cáritas Diocesanas para la realización de intermediación en este sector. Fomentar el trabajo interdisciplinar entre los diferentes equipos diocesanos implicados en el acompañamiento de personas temporeras.

A QUIÉN VA DIRIGIDO

Agentes diocesanos que trabajen con personas temporeras y especialmente en los programas de empleo.



1

PERSONAS TEMPORERAS Y EMPLEO



1.1. PERFIL ACTUAL:

La palabra temporero tiene su origen en la característica temporal del trabajo al que se dedican. Así, un temporero es un trabajador que se dedica a un empleo durante una temporada o época del año.

Esto hace que una de las principales características laborales de este sector sea la temporalidad del mismo, siendo las campañas las que por norma general fijan el tiempo de empleo o contrato.

Esta propia idiosincrasia de la tarea aboca a las personas temporeras a una gran vulnerabilidad, ya que o bien las obliga a trasladarse por la geografía española siguiendo las diferentes campañas hortofrutícolas o en el caso de que no tengan dinero a quedarse durante el resto del en localidades con poco empleo por norma general.

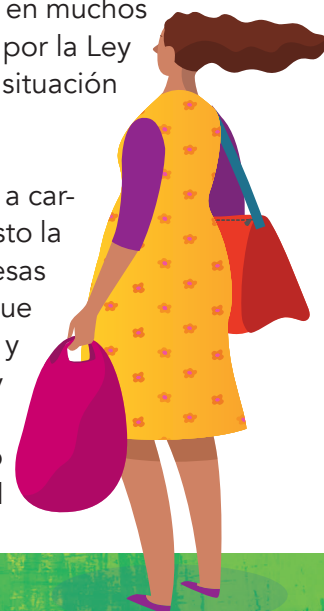
Esta estacionalidad del empleo dificulta la posibilidad de planificar, pensar en proyectos a medio/largo plazo y conseguir una estabilidad vital.

El perfil de persona trabajadora temporera ha variado en los últimos años, pasando de ser un sector mayoritariamente compuesto por hombres de origen español, a trabajadores de grupos bastante diversos.

En primer lugar, encontramos varones jóvenes entre 20 y 35 años, provenientes de todo el mundo (Europa del Este, Norte de África, África Subsahariana y Latinoamérica) con una situación jurídica regular. Sin embargo, esta última característica está variando de manera exponencial a población en situación administrativa irregular y solicitantes de protección internacional, especialmente jóvenes. Esta característica aumenta la vulnerabilidad y exclusión de la población y les dificulta el acceso a ofertas de empleo con derechos laborales.

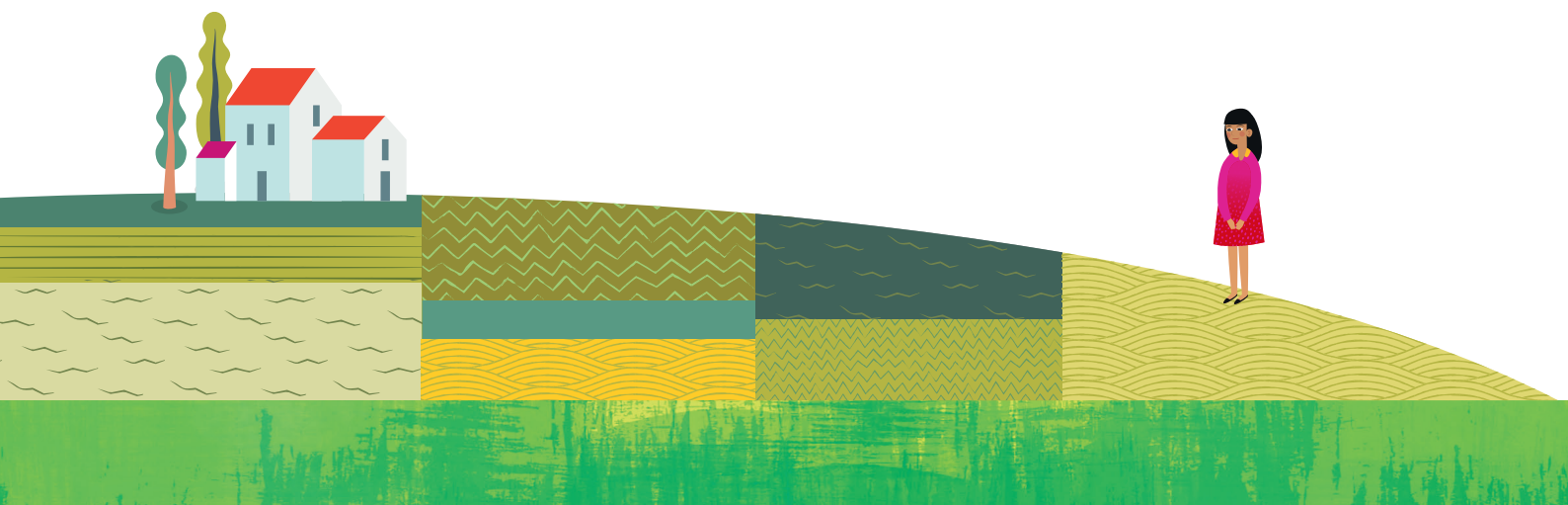
De manera general, estos temporeros suelen ser itinerantes y se van desplazando entre Campañas Agrícolas. Esto deriva ciertos problemas como los que nos encontramos, sobre todo con las personas subsaharianas, que, teniendo su situación de residencia regularizada, se ven en muchos casos imposibilitados de mantenerla ante la rigidez de las condiciones exigidas por la Ley de Extranjería (LOEX) para la renovación. Deviniendo en muchos casos en una situación de irregularidad sobrevenida.

Otro perfil que nos encontramos en este tipo de puestos, son mujeres con hijos a cargo en su país de origen. Esta particularidad presenta un fin que pone de manifiesto la vulnerabilidad que sufren estas personas a la hora de ser contratadas por empresas en su lugar de origen, ya que estas demandan este tipo de perfil considerando que una vez acabada la campaña agrícola, donde se les proporcionará alojamiento y trabajo, volverán a su país de origen. En muchas ocasiones, esto no se da así y estas mujeres deciden quedarse tras finalizar la campaña agrícola, lo que provoca que se queden en una situación administrativa de irregularidad. Por otro lado, cada vez existen más mujeres que deciden realizar el proceso de movilidad



humana junto con su familia, incluyendo a los menores, los cuales sufren de la misma manera una situación de precariedad por la realidad que vive la infancia en los asentamientos. A diferencia de la población masculina, las mujeres se encuentran más invisibilizadas y expuestas a situaciones de violencias machistas como abusos de poder o sexual, e incluso se encuentran ante una desprotección sanitaria.

Por último, una realidad emergente y preocupante cada vez más presente en los campos agrícolas, es la presencia de menores no acompañados, que permanecen entre 15 días o 3 meses en un CIE, y posteriormente, trabajan como temporeros, habitando en los asentamientos, sin papeles y sin ningún tipo de apoyo, estando expuestos a la mayor de las vulnerabilidades posible.



1.2. CONDICIONES Y DIFICULTADES

INFRAVIVIENDA Y EXCLUSIÓN RESIDENCIAL



La infravivienda y exclusión residencial son una de las características propias del sector de temporismo. Las causas son diversas, entre ellas nos podemos encontrar la propia temporalidad del empleo, las bajas remuneraciones y las vulneraciones laborales del mismo.

En algunos territorios el convenio agrícola recoge la obligatoriedad por parte del empresariado de ofrecer una alternativa de vivienda a las personas que emplea. Esto que sería un derecho y una obligación por parte del empleador/a en algunos territorios, salvo honrosas excepciones no ocurre en la mayor parte de las ocasiones y las personas temporeras se ven obligadas a alojarse en infraviviendas (naves, asentamientos, viviendas compartidas etc.)

En el caso de que sí se les ofrezca una alternativa de alojamiento, suelen ser colectivos, lo que implica que deben hacer cola para poder tener una plaza en un pabellón de un polideportivo, con derecho a ducha y a una colchoneta en el suelo, sin ningún tipo de intimidad y con el tiempo estricto de la pernocta nocturna. Para otros muchos, la alternativa es compartir habitaciones hacinados en infraviviendas o en barracones prefabricados, en naves, u ocupar espacios deshabitados, o en las chabolas de los asentamientos, rodeados de basura, sin ninguna condición higiénica, o directamente vivir en la calle. Cuando pueden acceder a un alquiler, tenemos constancia de las dificultades a las que se enfrentan por ser personas extranjeras.

Al finalizar la campaña, algunas de estas personas se ven obligadas a permanecer en las mismas localidades al no disponer de los recursos económicos necesarios. Dando lugar a una realidad desbordante, los asentamientos, única posibilidad de alojamiento permanente para cientos de personas, donde la pobreza se expresa con toda su magnitud e intensidad y para la que no se tienen ningún tipo de respuesta. Estos escenarios se complejizan cuando además se asocia con xenofobia, venta y consumo de alcohol, drogas, ejercicio de la prostitución. Especialmente nos preocupan los asentamientos de Almería y Huelva.



FIGURA DE LAS PERSONAS INTERMEDIARIAS ILEGALES

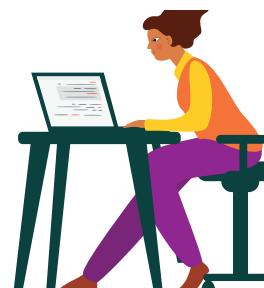
En algunas zonas aparecen los llamados intermediarios ilegales, que se encargan de ponerse en contacto con el agricultor/a para ofrecerles las personas trabajadoras que necesitan. Se trata de una práctica muy cómoda para el agricultor/a pero que a veces desconoce lo que conlleva, puesto que esconde una subcontratación ilegal en la que se aprovechan de la situación de vulnerabilidad de las personas temporeras. Quien subcontrata paga a la persona temporera, quedándose con parte del salario que debería recibir, con salarios por debajo de lo que marca el convenio agrícola, teniendo que pagar al intermediador ilegal por el desplazamiento al lugar del trabajo, por las herramientas que tienen que utilizar, sufren amenazas de no volver a ser contratados si hablan y cuentan la realidad de su situación.

Se ha identificado a personas trabajando sin contrato, sin alta en la Seguridad Social, personas sin documentación ni permiso de trabajo que trabajan sin contrato o son dados de alta con los documentos de otras personas.

También nos encontramos situaciones de personas que se encuentran en situación administrativa irregular y que suelen ser captadas por estos intermediarios ilegales para trabajar, se aprovechan de su situación y sufren muchas irregularidades, como no cobrar después de trabajar varios días o les pagan por debajo de lo establecido y menos que al resto de personas trabajadoras... irregularidades que no denuncian por miedo. A veces, incluso puede llegar a situaciones de trata con fines de explotación laboral, que, además, de una grave vulneración de los derechos humanos, es constitutivo de delito penal.

En los últimos años desde estas realidades se ha constatado que la existencia de los intermediarios ilegales aumenta los casos de vulneración de los derechos laborales.

Estas situaciones han sido identificadas y denunciadas en los proyectos de Cáritas que trabajan con personas temporeras y por el Grupo Confederado de temporismo.



CONTRATOS EN ORIGEN

El sector de la agricultura, caracterizado por la estacionalidad y la temporalidad, necesita mucha mano de obra en momentos puntuales del año y una forma de cubrir esta necesidad es gestionar la llegada masiva de trabajadores en sintonía con otros países implicados. Así, la demanda de mano de obra en este sector es atendida en parte por personas trabajadoras residentes en España que se desplazan desde otras zonas del país y, en parte, por personas trabajadoras extranjeras, tanto comunitarias como extracomunitarias.

Para regular esto, se establece un convenio de colaboración y coordinación entre las organizaciones sindicales y empresariales del sector (especialmente las que contratan o gestionan la contratación de mayor número de trabajadores y trabajadoras migrantes), junto con los órganos de la Administración General del Estado con responsabilidad en el ámbito de los flujos migratorios laborales. De esta manera, la finalidad de este convenio consiste en asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios laborales, interiores y exteriores del sector agrario, disponer en cada momento y lugar de los trabajadores y trabajadoras necesarios, garantizar el cumplimiento de las normas laborales y de inmigración, así como las condiciones de trabajo y alojamiento (cuando este resulte necesario) y, además, proporcionar la adecuada información y asesoramiento en materia de derechos y obligaciones sociolaborales.

Pero en este proceso se está obviando y dejando fuera a una gran cantidad de personas migrantes que carecen de permiso de trabajo y que podrían ser contratadas para trabajar y cubrir la necesidad de mano de obra que tiene el sector. Estas personas, por otra parte, trabajan de forma continuada durante todo el año y, en algunos casos, reúnen los requisitos para iniciar el procedimiento de solicitud de arraigo, pero, dadas las características propias de la campaña agrícola, los empresarios no pueden ofrecerles contratos de trabajo por periodos iguales o superiores a un año.

Por tanto, en este sentido, desde hace tiempo venimos alertando sobre la extrema vulnerabilidad social en la que se encuentran miles de personas que buscan trabajo como temporeras y cuyas condiciones de vida (muchas viven en infraviviendas y asentamientos) requieren de una justa reorientación.



Una de las principales dificultades a las que se enfrentan las personas que trabajan en la agricultura es la precariedad laboral en la que se encuentra este sector. En nuestro acompañamiento detectamos que las condiciones implican: temporalidad, trabajo a destajo, remuneración por debajo de lo que corresponde por convenio, ausencia de contratos, cobro de parte del salario en negro...

Tras una investigación que realizamos desde Cáritas Española en 2017, entrevistando a 300 personas temporeras acompañadas desde 8 proyectos diferentes de Cáritas diocesanas, sobre las condiciones laborales en relación con la retribución salarial, la jornada laboral y el tiempo de descanso, el trato recibido y las posibles violaciones de derechos de tipo penal; pudimos constatar que:

Retribución salarial:

- El 46% cobra menos del salario que le correspondía legalmente.
- El 22,5% realiza horas extras sin remuneración.
- El 17,2% trabaja a destajo.

Trabajo en la economía informal:

- El 40,7% había tenido en el último año algún trabajo sin contratos.
- El 50% cobran todo o parte del salario en dinero "negro".

Temporalidad:

No llegan a representar dos de cada diez (18,9%) los que habrían conseguido tener más de seis meses de ocupación en el último año, frente a los más de ocho de cada diez (81,1%) que habrían tenido sólo medio año o menos ocupado.

Jornada laboral:

La jornada media semanal se sitúa en 48,4 horas. Algo más de tres de cada cuatro declaran trabajar más de 40 horas semanales y uno de cada tres más de 50 horas.

Tiempo de descanso:

- El 40,7% no tiene días de descanso en quince de trabajo.
- El 50,7% no tiene horas de descanso a diario distintas de las que emplean para descansar.



Destaca la normalización y arraigo de la vulneración de los Derechos Laborales, a través de situaciones como que el 46% cobra menos del salario que le correspondía legalmente; el 22,5% realiza horas extras sin remuneración; y el 50% de los temporeros cobran todo o parte del salario en dinero "negro". Especialmente preocupantes son las vulneraciones relacionadas con el Código Penal, en el que se pone de manifiesto que en el sector agrícola un 13% ha recibido amenazas, un 12% vio retenida su documentación y un 22,5% reconoce haber recibido un trato humillante.

También se comprobó que la irregularidad administrativa en que se pueden encontrar las personas migrantes constituye un factor de riesgo que les hace más vulnerables a las formas más graves de la misma.

Y esta pérdida de derechos, que provoca a su vez mayor indefensión, hace que las personas no sean conscientes de sufrir esa explotación, piensen que es normal, que conducirá a un trabajo mejor o incluso es el precio por vivir y trabajar en este país. Pero incluso en el caso en que sí sean conscientes de sufrir estas vulneraciones, la mayoría no lo denuncia por miedo a perder el trabajo, su permiso de trabajo, a ser expulsados del país, o por creer que no sirve para nada.

Además, la no identificación lleva a la no persecución de las vulneraciones laborales ni de los hechos que pueden ser constitutivos de delitos penales. Detrás de las 22% de vulneraciones graves/penales hay posibles situaciones de trata con fines de explotación laboral o trabajo forzoso.

Todos estos factores de la explotación laboral que como vemos van más allá de lo laboral para abarcar todas las facetas de la vida de las personas, las deja en situación de vulnerabilidad que, unida a la invisibilización de estas situaciones, a la desprotección generalizada, e incluso, en no pocas ocasiones al desconocimiento de sus derechos, aboca a las personas a no sentirse legitimadas para exigir la defensa de sus derechos.

Los procesos de mediación e intermediación laboral que acompañamos desde los programas de empleo de Cáritas no evitan las vulneraciones de derechos en el ámbito laboral, pero favorece contrataciones menos dañinas. Ante esto, necesitamos generar espacios de reflexión para pensar cómo nuestra intervención puede garantizar el acceso a derechos a las personas que acompañamos.



2

CLAVES DEL ACOMPAÑAMIENTO



Las Cáritas que se encuentra en las zonas temporeras se ven muy a menudo desbordadas por las personas que llegan buscando trabajo y sin alojamientos para vivir mientras dura la campaña. Una gran parte no tiene regularizada su situación, pero otros mucho sí que se encuentran en situación administrativa regular y por lo tanto con posibilidad de trabajar. Desde los programas de empleo, las acogidas parroquiales y otros programas de intervención que se desarrollen en las distintas Cáritas es necesario ver esta situación como una oportunidad y aunar esfuerzos para el desarrollo de un trabajo de acogida, sensibilización e intermediación con empresas agrícolas que potencie la contratación de personas temporeras y reduzca la vulneración de derechos laborales. Hay que poner en valor toda persona, venga de donde venga, y su trabajo, que siempre enriquece el territorio que la acoge.

En este sentido el trabajo se desarrolla en dos direcciones, por un lado, con las personas temporeras y por otro con las empresas agrícolas y agricultores/as.

INTERMEDIACIÓN CON PERSONAS TEMPORERAS:

Cuando las personas llegan al servicio de Intermediación es porque previamente se ha desarrollado un trabajo de acogida, recepción de la demanda, orientación laboral y la persona está en condiciones de trabajar tanto personalmente como administrativamente.

Intermediar con las personas temporeras hace que éstas se sientan acompañadas, protegidas y con la confianza en que no se van a vulnerar sus derechos laborales y si pasase tienen la garantía de que van a ser defendidas.

Para las personas que no tienen alojamiento durante las campañas la intermediación laboral, el trabajo con las empresas agrícolas y agricultores/as puede ir dirigido hacia la captación de la oferta de trabajo con alojamiento y así garantizar el trabajo y alojamiento con unas condiciones mínimas de habitabilidad que favorezca el bienestar de trabajadores y trabajadoras.

Durante el tiempo que dure la relación laboral desde el servicio de intermediación laboral se ofrece seguimiento tanto a la persona temporera como a la empresa/particular para poder resolver cualquier incidencia tanto a nivel laboral como de la situación administrativa (renovaciones de permisos, solicitantes asilo, etc.).

En todo este proceso la persona trabajadora también debe cumplir con sus obligaciones y normas de la empresa, siendo objeto de atención si no lo hiciera.

INTERMEDIACIÓN CON EMPRESAS AGRÍCOLAS Y AGRICULTORES/AS:

A la hora de acercarnos a las empresas agrícolas y agricultores/as hay que tener en cuenta que estas empresas tienen una gran carga de trabajo en un momento limitado en el tiempo y por ello es necesario actuar siempre con una disposición de ofrecer un buen servicio de intermediación laboral, facilitar el trabajo y no de complicarlo, con el fin de que las empresas y agricultores/as vuelvan a contar con nuestro servicio.

Ayuda el tener un documento sencillo (ver documento adjunto) en el que queden claras las claves de la colaboración y que sirva de carta de presentación para el primer contacto con la empresa.

ALGUNAS CLAVES:

- **Prospección empresarial.** Es necesario contactar con ellas y proponerles el servicio de intermediación laboral como medio para cubrir los puestos de trabajo antes de que comiencen las campañas y ofrecer a las personas trabajadoras en la precampaña.

En esa relación con la empresa, se pretende, además, hacer una labor de sensibilización y dar a conocer el servicio, para transmitir una imagen realista de las personas temporeras. Hay que apelar a la responsabilidad social de la empresa y no sólo a cubrir una necesidad de mano de obra.

Ofrecerles la posibilidad de dar publicidad como empresa comprometida socialmente desde las distintas vías que tiene Cáritas.

- Dejar firmado un acuerdo de colaboración o al menos la oferta recibida.
- Disponer de manera rápida de todos los datos necesarios para la derivación de candidatos y candidatas: datos personales, documentos escaneados, seguridad social, cuentas bancarias, etc...
- En el caso de ofrecer alojamiento es muy conveniente conocer y revisar antes de la llegada de las personas las distintas estancias, mobiliario, enseres...
- Una vez hechas las contrataciones hacer seguimiento de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo y en la convivencia en el caso de que vivan en alojamientos comunitarios.

PROTOCOLO DE TRABAJO CON EMPRESAS AGRÍCOLAS Y AGRICULTORES/AS:

Una vez establecido el contacto y el acuerdo de colaboración entre la empresa y Cáritas se puede proceder de la siguiente manera, aunque este es un aspecto que se debe adaptar siempre a cada empresa.

GESTIÓN DE OFERTAS:

- La empresa o agricultor/a hace la oferta con el número de personas trabajadoras estimadas y fecha de incorporación.
- Una vez que la empresa o agricultor/a plantea la oferta de empleo, la persona intermediadora laboral selecciona las personas candidatas, que cumplen las condiciones de la oferta y se pone en contacto con ellas para informarles de las condiciones de la oferta y orientarles.
- Desde Cáritas se pasa listado con el nombre de las personas candidatas a trabajar, nº de NIE/ DNI, nº de la seguridad social, teléfono de contacto, nacionalidad y fotocopia del documento de identificación para proceder al alta en la seguridad social.
- Es conveniente que la empresa verifique el alta antes de la llegada de las personas.
- Llegado el momento del traslado se acordará entre la empresa o particular y Cáritas cómo hacerlo. Recogida por parte de la empresa o agricultor/a, punto de encuentro, traslado a cargo de Cáritas...
- Cuando estén todas las personas incorporadas se procederá a nombrar a un o una responsable, que tendrá sus funciones específicas (por escrito) y será el enlace entre empresa y Cáritas.
- Se les facilitará por escrito las condiciones de trabajo, funcionamiento y las normas de convivencia que se establezcan entre la empresa y Cáritas.
- Desde Cáritas se harán visitas de seguimiento según proceda o por necesidades especiales.
- Se mantendrá reunión de coordinación y seguimiento con la empresa según se necesite.
- Al finalizar la relación laboral con las personas trabajadoras se les facilitará por parte de la empresa la marcha al núcleo urbano más cercano.
- En el caso que la incorporación sea sin alojamiento se procederá en el seguimiento igual, pero sin tener en cuenta la parte de convivencia.

(Documento adjunto de presentación)





CON LA ECONOMÍA SOLIDARIA

CÁRITAS DIOCESANA DE

INTERMEDIACIÓN LABORAL CON EMPRESAS AGRÍCOLAS

Nombre del técnico/a.....

Contacto tlf.....

NECESIDADES DE LAS EMPRESAS: Mano de obra para trabajar en el campo.

NECESIDAD DE CÁRITAS: Trabajo y alojamiento para las personas temporeras que acompañamos.

OFRECEMOS:

Trabajadores/as con permisos de trabajo capacitadas para trabajar.

Seguimiento del trabajador/a después de la incorporación tanto en el campo como en el alojamiento.

Mediación y resolución de conflictos.

Protocolo de intervención entre Cáritas y la empresa.

Publicidad a la empresa por su responsabilidad social y la colaboración con Cáritas.

La empresa debe cumplir con la normativa laboral vigente y el Convenio del campo en la provincia de